



Vzdělávání – Informace – Poradenství

Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol - 2006

**Ing. Jeny Burdová
Bc. Ing. Jana Trhlíková
Ing. Jiří Vojtěch**

Praha 2007

Projekt je financován Evropskou unií a rozpočtem ČR

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| 1. ÚVOD | 3 |
| 2. PŘEDMĚT VÝZKUMU, SLEDOVANÉ TEMATICKÉ OKRUHY..... | 4 |
| 3. CÍLE VÝZKUMU | 4 |
| 4. METODOLOGIE VÝZKUMU | 5 |
| 5. NEZAMĚŠTNANOST ABSOLVENTŮ ŠKOL | 5 |
| 5.1. <i>Obecné příčiny nezaměstnanosti absolventů</i> | 5 |
| 5.2. <i>Obory s nejvyššími počty nezaměstnaných absolventů evidovaných ÚP a příčiny špatného umisťování těchto absolventů</i> | 7 |
| 6. VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA | 10 |
| 6.1. <i>Profese nejčastěji zastoupené v nabídce volných pracovních míst ÚP a šance absolventů na uplatnění v nich</i> | 10 |
| 6.2. <i>Obory s převísem nabídky pracovních míst nad poptávkou ze strany absolventů.....</i> | 11 |
| 6.3. <i>Perspektivní obory.....</i> | 13 |
| 7. ZNALOSTI, SCHOPNOSTI A DOVEDNOSTI POŽADOVANÉ OD ABSOLVENTŮ ŠKOL | 15 |
| 7.1. <i>Důležitost kompetencí absolventů učebních oborů pro jejich úspěšné uplatnění.....</i> | 16 |
| 7.2. <i>Důležitost kompetencí absolventů maturitních odborných oborů pro jejich úspěšné uplatnění.....</i> | 17 |
| 7.3. <i>Důležitost kompetencí absolventů gymnázií pro jejich úspěšné uplatnění</i> | 19 |
| 7.4. <i>Důležitost kompetencí absolventů studijních oborů VOŠ pro jejich úspěšné uplatnění</i> | 20 |
| 7.5. <i>Důležitost kompetencí absolventů VŠ pro jejich úspěšné uplatnění</i> | 21 |
| 8. UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ ŠKOL | 22 |
| 8.1. <i>Nezaměstnanost absolventů v posledních čtyřech letech.....</i> | 22 |
| 8.2. <i>Změny v chování absolventů škol resp. v jejich nezaměstnanosti v souvislosti se vstupem ČR do EU a s otevřením zahraničních trhů práce.....</i> | 23 |
| 8.3. <i>Hlavní problémy uplatnitelnosti absolventů škol a názory pracovníků úřadů práce na jejich řešení</i> | 24 |
| 9. CO JE DŮLEŽITÉ K TOMU, ABY SE ABSOLVENTI DOBRĚ UPLATNILI NA TRHU PRÁCE | 26 |
| 9.1. <i>Poměr všeobecných vědomostí a odborného základu</i> | 26 |
| 9.2. <i>Faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce</i> | 27 |
| 10. NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI, KTERÉ SE TÝKAJÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL | 28 |
| 10.1. <i>Programy podporující začlenění absolventů na trh práce</i> | 29 |
| 10.2. <i>Využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v praxi.....</i> | 30 |
| 10.3. <i>Efektivita nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti</i> | 31 |
| 10.4. <i>Zájem absolventů o vypracování individuálního akčního plánu</i> | 32 |
| 11. SPOLUPRÁCE ÚŘADŮ PRÁCE SE ŠKOLAMI..... | 33 |
| 11.1. <i>Identifikace forem spolupráce úřadů práce a škol</i> | 33 |
| 11.2. <i>Hodnocení současného rozsahu spolupráce z pohledu úřadů práce.....</i> | 34 |
| 12. ZÁVĚRY | 35 |

Děkujeme všem pracovníkům úřadů práce za jejich ochotu a spolupráci.

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky

Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol – 2006
Ing. Jeny Burdová, Bc. Ing. Jana Trhlíková , Ing. Jiří Vojtěch

Vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2007

Tisk a technická příprava: informační středisko odborného vzdělávání

1. Úvod

Absolventi škol patří tradičně mezi skupiny ohrožené nezaměstnaností. Dlouhodobá nezaměstnanost u této skupiny je přitom nebezpečná zejména v tom, že pokud nedojde včas k vytvoření pracovních návyků, hrozí vedle nepříznivých ekonomických dopadů i významné negativní sociální účinky, především vznik závislosti na sociálních dávkách, kdy se nezaměstnaný stává klientem sociálního státu a tuto situaci chápe jako normální stav. Uvedené skutečnosti jsou důvodem, proč jsou absolventi i z pohledu úřadů práce považováni za specifickou kategorii evidovaných uchazečů, kterým je nutno věnovat zvýšenou pozornost.

Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje, jsou zde vyčleňováni uchazeči, kterým je potřebné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, kam absolventi středních škol spadají v rámci kategorie - fyzické osoby do 25 let věku. Samostatně jsou uváděni pouze absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

Šetření, zabývající se názory zaměstnanců pracovních úřadů, je důležitým prvkem, který vytváří komplexní pohled na situaci absolventů a mladých lidí na trhu práce. Důvodem je zejména fakt, že na úřady práce se obrací velká část absolventů, a to především ze středních škol. Názory pracovníků úřadů práce jsou přínosem i vzhledem ke skutečnosti, že pracovní úřady se situací absolventů zabývají v praktické rovině, řeší konkrétní problémy spojené s uplatněním absolventů na trhu práce. To, že k problémům přistupují především z pohledu jednotlivců, kterým se snaží zprostředkovat pracovní uplatnění, jim umožňuje hodnotit konkrétní limitující faktory uplatnění, a to jak z hlediska úrovně dosažené kvalifikace a oboru vzdělání, tak i požadovaných odborných dovedností a pracovních postojů, flexibility, mobility i dalších faktorů. Poznatky pracovníků úřadů práce o možnostech umístění absolventů proto představují významný zdroj podnětů a zpětnou vazbu pro školskou sféru.

Výzkum, který zjišťuje názory pracovníků úřadů práce na předčasné odchody z počátečního vzdělávání, patří mezi aktivity „Informačního systému o uplatnění absolventů škol na trhu práce – ISA“, který je v současné době součástí systémového projektu *Vzdělávání – Informace – Poradenství - VIP Kariéra*. Jde o systém, který se snaží z různých úhlů pohledu monitorovat přechod a uplatnění absolventů na trhu práce. Snahou šetření zaměřeného na tuto oblast z pohledu pracovníků úřadů práce je zejména dozvědět se, jaké jsou poslední trendy a příčiny nezaměstnanosti absolventů, jaké požadavky jsou na mladé lidi na trhu práce kladeny, jaké šance mají absolventi při hledání zaměstnání v porovnání se staršími věkovými ročníky, ale i ve kterých oborech vzdělání je pocíťován na trhu práce nedostatek absolventů a které obory jsou pro ně v blízké budoucnosti perspektivní.

Během šetření byly pořízeny informace související se samotnou prací a aktivitami pracovníků úřadů práce. Konkrétně se průzkum zaměřil na vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tj. rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, na programy k řešení zaměstnanosti, a dále na spolupráci úřadů práce a škol. Cílem šetření v tomto případě bylo získat více informací o tom, jak v současné době fungují opatření, která mají přispívat k vyšší zaměstnanosti absolventů, v praxi.

Materiál slouží jako informační zdroj široké veřejnosti. Jeho snahou je především informovat mladé lidi o dané problematice (ať již přímo nebo zprostředkovaně) v počátečním vzdělávání a subjekty (orgány, instituce, jednotlivce) činné v této oblasti a tím přispět k jejich vyšší informovanosti, na které závisí jejich další rozhodnutí.

2. Předmět výzkumu, sledované tematické okruhy

Předmětem sledování jsou obecně **názory a přístupy pracovníků úřadů práce k problematice uplatnění absolventů škol na trhu práce**, kde cílem je doplnit stávající statistická (kvantitativní) data a informace o informace čistě kvalitativního charakteru.

Samotné šetření se konkrétně vztahuje k následujícím **tematickým okruhům**:

Uplatnitelnost absolventů škol podle oborů:

- Obory, které jsou nejpočetněji zastoupeny absolventy v evidenci ÚP (úřadů práce) a identifikace příčin tohoto stavu.
- Obory, jejichž absolventi jsou dlouhodobě nezaměstnaní (déle než 6 měsíců) a identifikace příčin tohoto stavu.

Volná pracovní místa:

- Nejžádanější profese na ÚP a šance absolventů na uplatnění v nich.
- Převis nabídky volných míst nad poptávkou absolventů a identifikace příčin této situace.
- Identifikace perspektivních oborů vzdělání, pro které lze v budoucnu předpokládat vyšší nabídku volných pracovních míst.

Poslední vývojové trendy v nezaměstnanosti absolventů:

- Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů v posledních čtyřech letech a jeho příčiny.
- Změny v uplatnitelnosti absolventů v souvislosti se vstupem ČR do EU a s otevřením zahraničních trhů práce.
- Hlavní problémy uplatnitelnosti absolventů škol na trhu práce.

Znalosti, dovednosti a schopnosti požadované od absolventů podle zkušeností pracovníků ÚP:

- Zhodnocení důležitosti jednotlivých znalostí a dovedností absolventů různých typů škol pro uplatnění na trhu práce.
- Nezbytnost znalostí a dovedností z předmětů všeobecného a odborného (profesního) základu u absolventů různých úrovní vzdělání.
- Předpoklady dobrého pracovního uplatnění.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které se týkají absolventů škol:

- Využívání a nastavení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z pohledu pracovníků úřadů práce.
- Programy úřadů práce zaměřené na podporu zaměstnanosti absolventů škol.
- Zájem o individuální akční plán zaměstnanosti ze strany absolventů škol.

Spolupráce úřadů práce se školami:

- Formy spolupráce úřadů práce se školami.
- Hodnocení současného rozsahu spolupráce z pohledu pracovníků úřadů práce.

3. Cíle výzkumu

- Zjistit příčiny nezaměstnanosti u oborů s vyšším zastoupením v evidenci úřadů práce.
- Analyzovat nabídku volných pracovních míst evidovaných na úřadech práce, šance absolventů na uplatnění v nich.

- Vytipovat obory vzdělání, u kterých absolventi nemají o nabízená místa zájem a obory, u kterých lze předpokládat vyšší nabídku volných pracovních míst v následujících letech.
- Získat informace týkající se změn počtu nezaměstnaných absolventů evidovaných na úřadech práce v posledních letech.
- Získat informace o požadavcích trhu práce na absolventy příp. absolventy různých kategorií vzdělání.
- Analyzovat současné nastavení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které se týkají absolventů škol, z pohledu pracovníků úřadů práce.
- Získat informace týkající se spolupráce úřadů práce a škol.

4. Metodologie výzkumu

Výzkum byl koncipován jako šetření, jehož objektem byly jednotlivé bývalé okresní úřady práce ve všech krajích ČR s výjimkou Libereckého kraje, kde bylo v dané době realizováno podobné šetření v rámci projektu RISA-L (Regionální informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce v Libereckém kraji). Ze 73 oslovených se šetření zúčastnilo celkem 64 úřadů práce.

Základní výzkumnou metodou bylo dotazníkové šetření, při němž byl použit dotazník, který částečně vycházel z podobného šetření konaného v roce 2004. Dotazník měl převážně standardizovanou podobu. Volné otázky byly použity pouze v omezené míře a byly chápány jako příležitost vyjádřit se nejen k danému tématu, ale i upozornit na některé další aspekty sledované problematiky.

Dotazníky byly distribuovány jednotlivým úřadům práce elektronicky. Rovněž i jejich sběr proběhl elektronickou formou. Obě fáze šetření byly realizovány od prosince 2006 do února 2007.

Respondenti byli určeni ředitelkou/ředitelem úřadu práce. Záměrem bylo získat především názory těch, kteří se problémy absolventů a jejich řešením každodenně zabývají a kteří zároveň mohou uplatňování absolventů hodnotit z celkového pohledu vývoje na trhu práce, to znamená zvláště vedoucích odboru/oddělení trhu práce, zprostředkováni či poradenství.

5. Nezaměstnanost absolventů škol

5.1. Obecné příčiny nezaměstnanosti absolventů

Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům představují absolventi na trhu práce rizikovou skupinu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Z pohledu nezaměstnanosti absolventi škol v současné době sice nepatří mezi nejohroženější skupinu obyvatel¹, nicméně i přesto je třeba jim věnovat zvýšenou péči a pozornost. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry totiž může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace a může se projevit i zvýšenou tendencí k sociálně patologickým jevům.

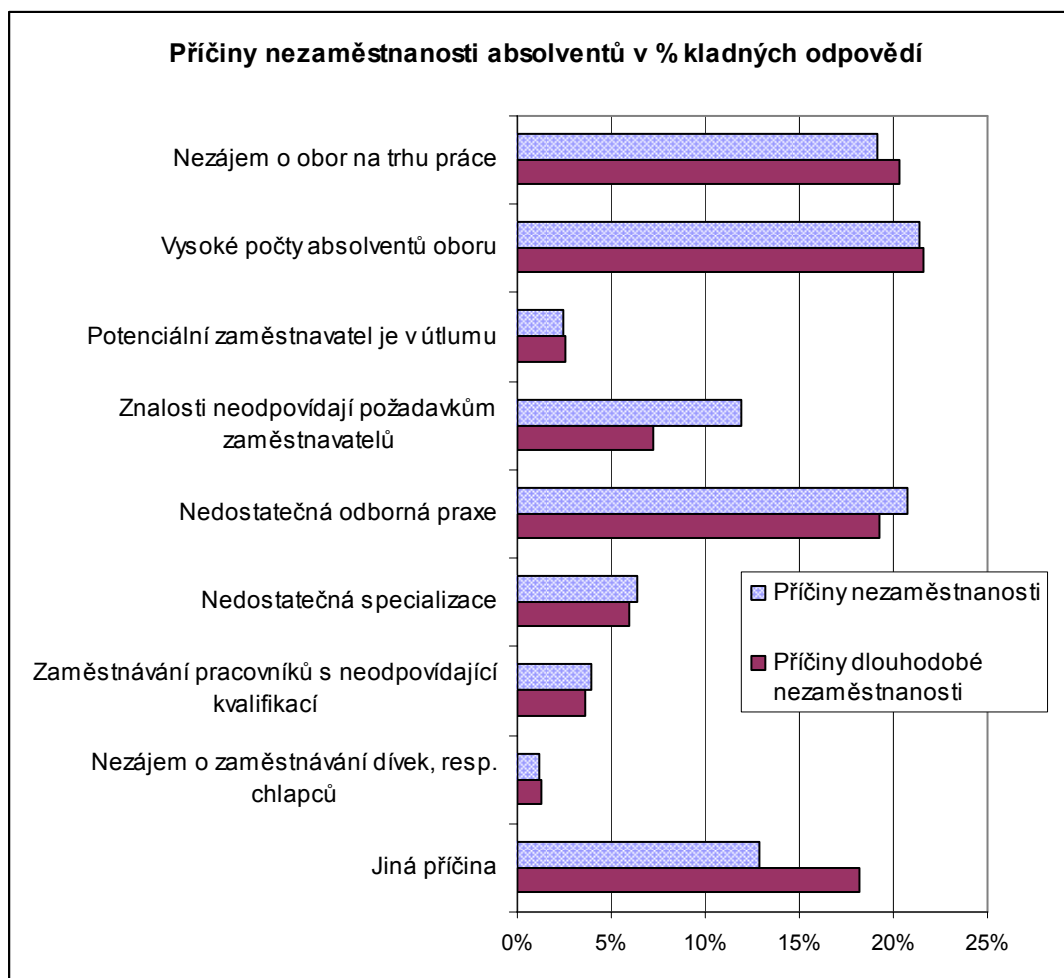
Nezaměstnanost absolventů je obecně ovlivňována celou řadou ekonomických, demografických a sociálních faktorů. Mezi ty, které lze zařadit do přímé spojitosti s trhem

¹ Mnohem problematičtější je v současnosti například postavení mladistvých, osob bez kvalifikace či osob starších 50 let.

práce, patří celková ekonomická situace v zemi, celková nezaměstnanost, stav nabídky volných pracovních míst a stav mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách.

Postavení absolventů vstupujících na trh práce významným způsobem závisí na konkrétní regionální situaci, na přítomnosti zahraničních investorů nebo rozvoji odvětví v regionu. V neposlední řadě velkou roli sehrává i školská sféra – struktura vzdělávací nabídky v regionu a to, zda školy pružně přizpůsobují studijní nabídku potřebám místního trhu práce.

Obrázek 5.1 Příčiny nezaměstnanosti absolventů



Příčiny nezaměstnanosti absolventů se podle názoru pracovníků úřadů práce koncentrují do tří základních oblastí. Jako celkově nejfrekventovanější příčiny většího počtu neumístěných absolventů na trhu práce byly označeny **vysoké počty absolventů určitých oborů vzdělání, nedostatečná praxe absolventů škol** a dále i skutečnost, že v současné době neexistuje zaměstnavatel, který **by měl o absolventy odpovídajících oborů zájem**. Významně do popředí vystupují tyto příčiny i z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti (nezaměstnanosti delší než 6 měsíců). Ke každému z těchto faktorů se vyjádřilo vždy zhruba 20 % dotázaných.

Na čtvrtém a pátém místě figurují **znalosti absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů a jiná příčina**, které jako příčiny špatného umístění absolventů uvedlo vždy zhruba 12 % pracovníků úřadů práce. **Za termínem “jiná příčina“ se v šetření ukázala být skryta zejména neochota absolventů pracovat ve vystudovaném oboru**, která velmi často souvisí s pracovními podmínkami a finančním ohodnocením dané profese. Ostatní sledované příčiny nezaměstnanosti absolventů jsou zastoupeny spíše okrajově.

5.2. Obory s nejvyššími počty nezaměstnaných absolventů evidovaných ÚP a příčiny špatného umístování těchto absolventů

Jedním z hlavních ukazatelů nezaměstnanosti absolventů škol na trhu práce je počet nezaměstnaných absolventů evidovaných na úřadech práce. Jde o kvantitativní ukazatel, který je dlouhodobě monitorován úřady práce a MPSV. Vedle tohoto ukazatele je dále monitorována **míra nezaměstnanosti absolventů**, kterou lze v současné době považovat za **nejdůležitější ukazatel nezaměstnanosti absolventů**.

Primárním cílem šetření bylo získat informace o tom, jaké jsou **příčiny špatného umístování absolventů oborů s nejvyšším zastoupením v evidenci** úřadů práce. Pro zachování pokud možno co největší objektivity, nebylo možné provést analýzu příčin na úrovni jednotlivých oborů vzdělání. Z tohoto důvodu byla zpracována analýza na úrovni kmenových oborů vzdělání.

Zaměříme-li se na obory s nejvyššími počty nezaměstnaných absolventů evidovaných na úřadech práce, je třeba si uvědomit, že **vyšší zastoupení absolventů určitých oborů mezi nezaměstnanými uchazeči ještě nemusí nutně znamenat, že tyto obory jsou z hlediska uplatnění absolventů neúspěšné**. U některých oborů mohou být vyšší počty nezaměstnaných absolventů způsobeny vysokým počtem absolventů oboru, přitom míra nezaměstnanosti může být podprůměrná. Jinými slovy - přes vysoké počty evidovaných nezaměstnaných - může většina absolventů oboru nacházet uplatnění na trhu práce bez velkých problémů. Tato skutečnost je důvodem, proč obory vzdělání s vysokými počty nezaměstnaných absolventů v evidenci úřadů práce je nutno vztahovat i k míře nezaměstnanosti v oboru.

Při posuzování a analyzování příčin špatného umístování absolventů oborů s nejvyšším zastoupením v evidenci úřadů práce je třeba přihlídnout ke dvěma skutečnostem. Zaprvé, **někteří pracovníci úřadů práce mohou během své práce vnímat problematiku absolventů pouze z hlediska počtu nezaměstnaných absolventů**, nikoli z hlediska počtu absolventů a míry nezaměstnanosti. Hrozí zde následně riziko toho, že jako příčina je poté uveden příliš vysoký počet absolventů na školách. Druhou skutečností je fakt, že **postavení absolventů na trhu práce na regionální úrovni vypadá jinak, než na národní úrovni**. Vyšší zastoupení absolventů určitých oborů mezi nezaměstnanými uchazeči na regionální úrovni může opravdu znamenat, že tyto obory jsou z hlediska uplatnění absolventů na regionálním trhu práce neúspěšné (míra nezaměstnanosti absolventů je relativně vysoká). Na národní úrovni však tomu tak být nemusí.

V následující tabulce jsou uvedeny kategorie a kmenové obory vzdělání v řazení podle KKO. Jde o kmenové obory vzdělání s nejvyššími počty nezaměstnaných absolventů evidovaných ÚP, které respondenti nejčastěji v dotazníku zmínili. Tabulka dále obsahuje nejčastější příčiny špatného umístování absolventů těchto kmenových oborů, které jsou řazeny podle frekvence výskytu v odpovědích. Respondenti odpovídali prostřednictvím nabízených variant uvedených v kapitole 5.1. Pro úplnost a doplnění tabulka rovněž obsahuje kvantitativní informace týkající se míry nezaměstnanosti absolventů naměřené v dubnu 2006.²

² Míra nezaměstnanosti absolventů = počet nezaměstnaných absolventů/počet absolventů
Míra nezaměstnanosti absolventů vyjadřuje kolik % absolventů dané skupiny vzdělání zůstane bez zaměstnání. Počty nezaměstnaných absolventů jsou dlouhodobě sledovány úřady práce a MPSV vždy k 30. září a k 30. dubnu příslušného roku. Počty absolventů škol jsou vykazovány ve statistických výkazech zpracováváných Ústavem pro informace ve vzdělávání.

Tabulka 5.1 Kmenové obory vzdělání s nejvyššími počty nezaměstnaných absolventů a příčiny špatného umístování těchto absolventů – duben 2006

| Kategorie vzdělání | Kmenový obor vzdělání | | Nejčastější příčiny špatného umístování absolventů | MN absolventů | Počet absolventů (2005) | Počet nezaměstnaných absolventů | MN absolventů v % | MN absolventů v % |
|--------------------|-----------------------|--|--|--|-------------------------|---------------------------------|-------------------|-------------------|
| E | 6552E | Kuchař, kuchařské práce | Nedostatečná odborná praxe | Nadprůměrná | 1093 | 355 | 32,5% | 27,6% |
| H | 2368H | Automechanik, tech. práce v autoservisu | Nedostatečná odborná praxe | Podprůměrná | 3089 | 419 | 13,6% | 14,1% |
| | 2651H | Elektrikář, elektrotechnické práce | Nedostatečná odborná praxe | Podprůměrná | 2103 | 248 | 11,8% | |
| | 2954H | Cukrář, cukrovinkář, cukrářské práce | Na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy tohoto oboru zájem | Nadprůměrná | 1347 | 222 | 16,5% | |
| | 3356H | Truhlář, truhlářské práce | Nedostatečná odborná praxe; na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy tohoto oboru zájem | Podprůměrná | 2570 | 355 | 13,8% | |
| | 3667H | Zedník, kamnář, zednické práce | Široké spektrum příčin | Nadprůměrná | 737 | 127 | 17,2% | |
| | 4155H | Opravář zeměděln. strojů, opravář. práce | Na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy tohoto oboru zájem | Podprůměrná | 1198 | 107 | 8,9% | |
| | 6351H | Technickoadministrativní pracovník | Široké spektrum příčin; zaměstnavatelé preferují absolventy s maturitou | Nadprůměrná | 775 | 132 | 17,0% | |
| | 6551H | Kuchař-číšník, práce ve společ. stravování | Nedostatečná odborná praxe; vysoké počty absolventů oboru; nezájem pracovat v oboru v důsledku pracovních podmínek a finančního ohodnocení | Nadprůměrná | 3603 | 621 | 17,2% | |
| | 6552H | Kuchař, kuchařské práce | Nedostatečná odborná praxe; vysoké počty absolventů oboru; nezájem pracovat v oboru v důsledku pracovních podmínek a finančního ohodnocení | Nadprůměrná | 2517 | 391 | 15,5% | |
| | 6553H | Číšník, servírka | Malá odborná praxe; vysoké počty absolventů; nezájem pracovat v oboru v důsledku pracovních podmínek a finančního ohodnocení; zaměstnávání pracovníků bez odpovídající kvalifikace | Nadprůměrná | 1173 | 184 | 15,7% | |
| | 6651H | Prodáváč, obchodník, obchodní provoz | Nezájem pracovat v oboru v důsledku pracovních podmínek a finančního ohodnocení; nedostatečná odborná praxe | Nadprůměrná | 2572 | 421 | 16,4% | |
| | 6951H | Kadeřník | Na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy tohoto oboru zájem; absolvování daného oboru předpokládá spíše zahájení SVČ (což je podmíněno vlastním živnostenským listem); nedostatečná odborná praxe a problém nalezení garanta pro získání ŽL | Nadprůměrná | 2199 | 384 | 17,5% | |
| | L | 6441L | Podnikání v oborech | Na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy tohoto oboru zájem; vysoké počty absolventů oboru; znalosti, dovednosti a schopnosti absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů v regionu | Nadprůměrná | 3975 | 661 | |
| 6641L | | Provoz obchodu | Široké spektrum příčin | Nadprůměrná | 1503 | 266 | 17,7% | |
| K | 7941K | Gymnázium | Na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy tohoto oboru zájem; jedná se o všeobecné vzdělání a zaměstnavatelé preferují odborné vzdělání; chybí praxe; často jde o neúspěšné uchazeče o studium na VŠ | Nelze hodnotit | 25309 | 1118 | 4,4% | 4,4% |
| M | 4141M | Obecné zemědělství | Na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy tohoto oboru zájem | Vysoce nadprůměrná | 1133 | 249 | 22,0% | 11,0% |
| | 6341M | Ekonomika a podnikání (Obchodní akademie) | Vysoké počty absolventů oboru; nedostatečná odborná praxe; na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy tohoto oboru zájem | Průměrná | 10292 | 1119 | 10,9% | |
| | 6442M | Organizace a management v odvětví | Znalosti neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů; široké spektrum příčin | Nadprůměrná | 2060 | 328 | 15,9% | |
| | 6542M | Hotelnictví a turismus | Na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy tohoto oboru zájem; široké spektrum příčin | Nadprůměrná | 2703 | 388 | 14,4% | |
| | 6843M | Veřejnosprávní činnost | Na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy tohoto oboru zájem | Nadprůměrná | 1204 | 180 | 15,0% | |
| | 7541M | Sociální činnost | Na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy tohoto oboru zájem; vysoké počty absolventů | Nadprůměrná | 1384 | 208 | 15,0% | |

Vysvětlivky:

MN – míra nezaměstnanosti

E - vzdělávání v oborech odborných učilišť a učilišť

H - vzdělávání v učebních oborech SOU (středních odborných učilišť)

L - vzdělávání v oborech středních odborných učilišť s maturitou a nástavbové studium

K - gymnaziální vzdělávání

M - vzdělávání v maturitních oborech SOŠ

Nejčastěji zmiňovanými příčinami nezaměstnanosti absolventů škol jsou: nedostatečná odborná praxe, vysoké počty absolventů v oboru a nezájem o obor na trhu práce. **Nedostatečná odborná praxe je podle pracovníků úřadů práce typická zejména pro**

absolventy s výučním listem. Nezáměr o obor na trhu práce ze strany zaměstnavatelů je zase charakteristický především pro absolventy maturitních odborných předmětů.

Nejvyšší počty nezaměstnaných absolventů se nacházejí mezi maturanty všeobecného gymnaziálního vzdělávání a maturanty ekonomického zaměření (absolventy obchodních akademií). Oba dva typy vzdělávání zároveň dosahují nejvyššího počtu absolventů vycházejícího ze vzdělávací sféry. Na národní úrovni z pohledu míry nezaměstnanosti jejich situace není tak dramatická, jak se na první pohled zdá. Ukazuje se, že **absolventi gymnázií**, kteří po škole skončili v evidenci na úřadech práce, jsou většinou zájemci o studium na VŠ nebo VOŠ, kteří neuspěli v přijímacím řízení. Problémy s uplatněním mají především proto, že nemají odborné vzdělání ani praxi, z tohoto důvodu bývají v porovnání s maturanty odborných předmětů v evidenci registrováni delší dobu. Nejde o absolventy, kteří by si neuměli ve své životní situaci poradit a mnohdy v příštím roce se opět pokouší dostat se do terciární úrovně vzdělávání. **Maturanti ekonomických oborů** na regionální úrovni v některých případech dosahují mírně nadprůměrné míry nezaměstnanosti, což může poukazovat na vysoké počty absolventů tohoto zaměření v regionu, resp. na malý zájem o absolventy ze strany zaměstnavatelů v regionu. Po skončení školy jsou ve svých řadách vystaveni větší konkurenci, proto sehnat dobré uplatnění není pro ně zase až tak jednoduchou záležitostí. Na národní úrovni však míra nezaměstnanosti dosahuje průměru a v dlouhodobém výhledu se ani výrazné problémy těchto absolventů neočekávají.

V evidenci úřadů práce je dále registrován velký počet absolventů gastronomických oborů, zejména u učebních oborů: **kuchař, číšník, servírka**. Příčinou jejich nezaměstnanosti bývá podle pracovníků úřadů práce nejčastěji nedostatečná odborná praxe, vysoké počty absolventů a nezáměr pracovat v oboru z důvodu nespokojenosti s pracovními podmínkami či finančním ohodnocením. V souvislosti s absolventy učebních oborů je v dotaznících často zmiňována skutečnost, že některé **řemeslné profese jsou mnohdy vykonávány na živnostenský list** (nejčastěji byl uváděn obor kadeřník a stavební obory). **Podmínkou získání živnostenského listu je praxe, která absolventům chybí.** Zvýšená nezaměstnanost je registrována u oboru **prodavač, obchodník, obchodní provoz**. Jedná se o dosti paradoxní situaci, vezmeme-li v úvahu, že obchodní řetězce v České republice v současné době mají vysoký zájem o pracovníky tohoto oborového zaměření. Zájem o práci v obchodních řetězcích ze strany absolventů je však zřejmě vzhledem k platovým a pracovním podmínkám, které jsou s nabízenými pracovními místy spojeny, nízký. To ostatně dokládají výsledky šetření, které poukazují na nezáměr absolventů pracovat v oboru v důsledku pracovních podmínek a finančního ohodnocení.

Z absolventů s výučním listem a maturitou jsou evidovány relativně vysoké počty nezaměstnaných ve skupině **podnikání v oborech**. Uplatnění absolventů těchto oborů je častým předmětem kritiky jak ze strany úřadů práce, tak i školských pracovníků. Vysoké počty nezaměstnaných jsou do jisté míry ovlivněny nezájmem o obor na trhu práce ze strany zaměstnavatelů, vysokými počty absolventů, ale i znalostmi, dovednostmi a schopnostmi, které neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů.

Zvýšený počet nezaměstnaných absolventů registrují úřady práce u **zemědělských oborů**, kde v posledních letech nacházíme vyšší míry nezaměstnanosti u většiny kategorií vzdělání. Hlavní příčinou nezaměstnanosti absolventů bývá útlum tohoto odvětví a tedy i nízká poptávka po pracovnících ze strany zaměstnavatelů.

6. Volná pracovní místa

6.1. Profese nejčastěji zastoupené v nabídce volných pracovních míst ÚP a šance absolventů na uplatnění v nich

Šance absolventů na získání pracovního uplatnění, tedy jejich konkurenceschopnost na trhu práce, je diferencovaná podle situace v jednotlivých profesích, požadavků, které na zaměstnance kladou a podle míry nezaměstnanosti v jednotlivých oborech.

Absolventi patří vzhledem k nedostatku praxe mezi skupiny tradičně více ohrožené nezaměstnaností. Na druhou stranu mají ve srovnání se staršími kategoriemi pracovníků i řadu předností, především vyšší flexibilitu, schopnost se učit, zpravidla lepší schopnost pracovat s výpočetní technikou a zvládnout cizí jazyk.

Volná pracovní místa evidovaná na úřadech práce nelze považovat za celkový reprezentativní vzorek poptávky po pracovních ze strany zaměstnavatelů. Je třeba přihlídnout k tomu, že zaměstnavatelé chtějí získat zaměstnance určité kvality, a proto v mnoha případech volí jiný způsob vyhledávání (např. výběrem z těch zájemců o práci, kteří se zaměstnavatelům hlásí sami, doporučením zaměstnanců, inzertní nabídkou, internetem, personálními agenturami atd.).

V následující tabulce jsou uvedeny profese nejčastěji zastoupené v nabídce volných pracovních míst ÚP v řazení podle KZAM. Každá z uvedených profesí obsahuje hodnocení šancí absolventů na těchto pracovních místech uspět v porovnání se staršími a zkušenějšími uchazeči o zaměstnání. Hodnocení se skládá z celkového průměru a z nejčastěji uvedené odpovědi. Respondenti měli na výběr z pěti stupňové hodnotící škály 1-5 (1 - velmi dobré, 2 - poměrně dobré, 3 - dobré, 4 - spíše špatné, 5 - velmi špatné), kde v případě, že ohodnotili šance absolventů jako spíše špatné nebo velmi špatné, měli svoji odpověď zdůvodnit. Pro doplnění tabulka rovněž obsahuje kvantitativní informace týkající se volných pracovních míst evidovaných na ÚP v dubnu 2006.³

Tabulka 6.1 Profese nejčastěji zastoupené v nabídce volných míst úřadů práce a šance absolventů škol v těchto zaměstnáních uspět (ve srovnání se staršími a zkušenějšími uchazeči o zaměstnání)

| Profese nejčastěji zastoupené v nabídce volných míst úřadů práce | KZAM | Šance absolventů na uplatnění | | Poptávka po pracovní síle (volná pracovní místa) duben 2006 | |
|--|------|-------------------------------|------------------------------|---|-----------|
| | | průměr | nejfrekventovanější odpovědi | absolutně | relativně |
| Obchodní cestující, profesionální poradci v obchodě, obchodní zástupci | 3415 | 2,4 | poměrně dobré | 1 135 | 1,51 % |
| Kuchaři | 5122 | 2,9 | dobré, spíše špatné | 1 452 | 1,93 % |
| Čišníci, servírky | 5123 | 2,2 | velmi dobré, poměrně dobré | 1 460 | 1,94 % |
| Prodaváci v obchodech | 5211 | 2,0 | velmi dobré, poměrně dobré | 1 923 | 2,56 % |
| Zedníci, kameníci, omítkáři | 7122 | 2,4 | poměrně dobré, dobré | 3 443 | 4,58 % |
| Svářeči, řezači plamenem a páječi | 7212 | 2,5 | poměrně dobré, dobré | 2 490 | 3,31 % |
| Nástrojaři, kovodelaři, kovodělníci, zámečníci | 7222 | 2,1 | velmi dobré, poměrně dobré | 2 477 | 3,29 % |
| Seřizovači a obsluha obráběcích strojů /kromě obsluhy automatických a poloautomatických obráběcích strojů - skupina 821/ | 7223 | 2,1 | velmi dobré, poměrně dobré | 1 647 | 2,19 % |
| Švadleny, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů ve výrobě) | 7436 | 2,3 | velmi dobré | 1 261 | 1,68 % |
| Obsluha automatických nebo poloautomatických kovoobráběcích strojů (kromě seřizovačů - skupina 722) | 8211 | 2,3 | poměrně dobré, dobré | 869 | 1,16 % |
| Montážní dělníci montující mechanická zařízení /stroje, vozidla apod./ | 8281 | 2,3 | poměrně dobré | 976 | 1,30 % |
| Řidiči nákladních automobilů a tahačů | 8324 | 4,0 | spíše špatné, velmi špatné | 2 295 | 3,05 % |

(1 - velmi dobré, 2 - poměrně dobré, 3 - dobré, 4 - spíše špatné, 5 - velmi špatné)

Největší nabídku volných pracovních míst registrují úřady práce především ve strojírenských (nástrojař, obráběč kovů, seřizovač, strojník, zámečník) a stavebních

³ Počty volných pracovních míst jsou dlouhodobě sledovány úřady práce a MPSV.

dělnických profesích (zedník, zednické a stavební práce, montážní dělník). Vysoká poptávka je dále po profesích z oblasti gastronomie (kuchař, číšník, servírka), po svářečích, prodavačích a obchodních cestujících/zástupcích, švadlenách a šičkách. Mezi nejžádanější profese patří i řidiči motorových vozidel (zejména řidiči nákladních automobilů a tahačů). Úřady práce registrují i zvýšenou poptávku po zdravotních sestřách.

Pracovníci úřadů práce hodnotí nejčastěji šance absolventů uspět při získání pracovního uplatnění v konkurenci s ostatními evidovanými uchazeči **jako poměrně dobré**. Konkrétně jako velmi dobré hodnotilo možnosti absolventů 24,9 % dotazovaných pracovníků úřadů práce a jako poměrně dobré 29,3 %, jako dobré pak 23,3 % z nich. Jako velmi špatné posuzuje vyhlídky absolventů na získání pracovního uplatnění jen 5,1 % dotázaných.

Zaměříme-li se na **faktory, které** podle názorů pracovníků úřadů práce **negativně ovlivňují šance** absolventů uspět na trhu práce, pak **jako nejčastější důvod** bývá **zmiňována nedostatečná odborná praxe, kterou uvedlo zhruba 59 % dotázaných pracovníků úřadů práce**.

Na druhém a třetím místě **následují neuspokojivé znalosti, dovednosti a schopnosti absolventů, které neodpovídají potřebám zaměstnavatelů** (18 %) a jiné důvody (17 %), mezi kterými je nečastěji uváděn **nezájem absolventů pracovat v oboru kvůli nízkému finančnímu ohodnocení a nevyhovujícím pracovním podmínkám**. Zhruba 6 % respondentů jako negativní faktor uvedlo nedostatečnou specializaci absolventů.

Nedostatečná odborná praxe je pro absolventy významným znevýhodňujícím faktorem zejména u profesí jako jsou: řidič motorových vozidel a kuchař. U řidičů motorových vozidel pracovníci úřadů práce hodnotí šance absolventů na uplatnění jako spíše a velmi špatné, neboť vzdělávací nabídka v této oblasti prakticky neexistuje.

„Chybí učební obor „profesionální řidič“. Muži, kteří po ukončení základní vojenské služby získali ŘP na nákladní vozy pomalu stárnou, a proto na trhu práce nenávratně ubývají kvalifikované osoby. Dnes je získání řidičského oprávnění velmi nákladné, a to jak pro zaměstnavatele, tak pro uchazeče o zaměstnání, včetně absolventů škol, kteří většinou neodpovídají ani věkem.“

6.2. Obory s převisem nabídky pracovních míst nad poptávkou ze strany absolventů

Klesající celková míra nezaměstnanosti v České republice ukazuje na nárůst pracovních příležitostí, zvyšující se nabídku volných pracovních míst. Z celkového hodnocení nabídky a poptávky vyplývá, že poptávka většinou převyšuje nabídku pracovních míst v jednotlivých oborech. Přesto existují obory, v nichž se pracovníci úřadů práce setkávají s převisem volných pracovních míst.

Pro zachování pokud možno co největší objektivity, nebylo bohužel možné provést analýzu na úrovni jednotlivých oborů vzdělání. Z tohoto důvodu byla zpracována analýza na úrovni skupin oborů vzdělání.

V následující tabulce jsou uvedeny skupiny oborů vzdělání s převisem nabídky pracovních míst nad poptávkou ze strany absolventů v sestupném řazení podle frekvence výskytu v odpovědích respondentů. U jednotlivých skupin oborů jsou zde (opět v řazení podle frekvence výskytu v odpovědích respondentů) prezentovány kategorie vzdělání, kterých se převis převážně týká. Jako příčinu převisu respondenti mohli označit jednu ze tří nabízených variant A-C (A - nízké počty absolventů, B - nezájem o práci v oboru, C - jiné důvody).

Tabulka 6.2 Skupiny oborů s převisem nabídky pracovních míst nad poptávkou ze strany absolventů

| Skupina oborů vzdělání | Nejčastěji zmiňované kategorie vzdělání | Nízké počty absolventů | Nezájem o práci v oboru | Jiné důvody |
|---|---|------------------------|-------------------------|-------------|
| 23 Strojírenství a strojírenská výroba | H, M, L, T, R | 63,6% | 30,0% | 6,4% |
| 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie | H, M | 66,7% | 28,2% | 5,1% |
| 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus | H | 0,0% | 93,3% | 6,7% |
| 31 Textilní výroba a oděvnictví | H | 45,5% | 54,5% | 0,0% |
| 53 Zdravotnictví | T, R, M | 10,0% | 20,0% | 70,0% |
| 26 Elektrotechnika | H | 71,4% | 14,3% | 14,3% |
| 66 Obchod | H | 16,7% | 83,3% | 0,0% |
| Celkem - bez oborového rozlišení | | 54,0% | 33,3% | 12,6% |

Vysvětlivky:

H - vzdělávání v učebních oborech SOU (středních odborných učilišt)

L - vzdělávání v oborech středních odborných učilišt s maturitou a nástavbové studium

M - vzdělávání v maturitních oborech SOŠ

R - vzdělávání vysokoškolské (bakalářské)

T - vzdělávání vysokoškolské (magisterské a navazující magisterské)

Převis nabídky pracovních míst nad poptávkou ze strany absolventů **je velmi výrazný zejména mezi strojírenskými obory**. V tomto oborovém zaměření je nedostatek absolventů **všech vzdělanostních úrovní**.

S výrazným odstupem od strojírenských oborů je na trhu práce podle pracovníků úřadů práce **nedostatek absolventů zejména učebních oborů** z následujících oblastí: 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie, 65 Gastronomie, hotelnictví a turismu, 31 Textilní výroba a oděvnictví, 26 Elektrotechnika a 66 Obchod. **Absolventi rovněž chybí na volná pracovní místa ve zdravotnictví**.

Problém převisu nabídky volných pracovních míst s sebou přináší otázku, do jaké míry je převis způsoben nedostatečným počtem absolventů oboru a do jaké míry je dán nezájmem absolventů pracovat v oborech, v nichž nejsou výhodné pracovní a platové podmínky.

Podíváme-li se, jaké jsou názory pracovníků úřadů práce na **příčiny převisu nabídky** pracovních míst, pak **jako nejčastější důvod je uváděn nízký počet absolventů oboru, který je ovlivněn nezájmem rodičů a žáků o toto studium (54 %)**. Na druhém místě je **nezájem pracovat ve vystudovaném oboru (33,6 %)** často z důvodu **nevýhodných pracovních, platových a dalších podmínek** či **nedostatečné perspektivy** v oboru.

V rámci strojírenských oborů je nedostatek absolventů podle pracovníků úřadů práce primárně způsoben zejména malým zájmem o studium ze strany žáků a jejich rodičů. Jak pracovníci úřadů práce upozorňují, školy přizpůsobují strukturu vzdělávací nabídky poptávce veřejnosti, což se v případě těchto oborů následně odráží i v nedostatečném počtu absolventů. Důvodem malého zájmu je podle mínění pracovníků úřadů práce **nízká společenská prestiž těchto oborů** a skutečnost, že ve vztahu k těmto oborům ještě přežívá ve veřejnosti **negativní dojem** z prudké redukce počtu zaměstnanců právě v podnicích se strojírenskou tradicí. Nedostatek mladých lidí v těchto profesích však rovněž souvisí s nezájmem již vystudovaných absolventů pracovat v těchto oborech. Jak současné průzkumy ukazují, důvodem toho, proč **velký počet těchto mladých lidí hledá uplatnění v jiné oblasti**, bývá nejčastěji **nespokojenost s platovými a pracovními podmínkami**.

Nedostatek absolventů v důsledku malého zájmu o studium dále pracovníci úřadů práce spatřují zejména **u stavebních** (především u oboru zedník, kamnář, zednické práce, stavební provoz) **a u elektrotechnických oborů**.

Nedostatečnou poptávku ze strany absolventů o volná pracovní místa v důsledku nezájmu o práci v oboru pracovníci úřadů práce vidí zejména **u gastronomických, u**

textilních (především u oboru švadlena, šička a krejčí, krejčovské práce) a **obchodních učebních oborů** (především u oboru prodavač, obchodní provoz).

V případě zdravotnických oborů pracovníci úřadů práce poukazují na **odliv mladých lidí do zahraničí** a na **nedostatek zejména vysokoškolsky vzdělaných absolventů**. V případě zdravotních sester je v současné době pociťován ještě větší nedostatek v souvislosti se zvyšováním jejich kvalifikace na úroveň vyššího odborného vzdělávání. Pracovníci úřadů práce rovněž zmiňovali, že **nedostatek absolventů je způsoben strukturou vzdělávací nabídky**, která nereaguje na poptávku žáků po zdravotnických oborech vzdělání.

6.3. Perspektivní obory

Jednou z důležitých otázek z oblasti kvalifikačních potřeb trhu práce jsou obory, které je možno považovat za perspektivní z hlediska budoucího uplatnění absolventů škol. Pro zachování pokud možno co největší objektivity, nebylo bohužel možné provést analýzu na úrovni jednotlivých oborů vzdělání. Z tohoto důvodu byla zpracována analýza na úrovni skupin oborů vzdělání.

Tabulka 6.3 Perspektivní skupiny oborů podle názorů pracovníků úřadů práce

| Název skupiny oborů | Nejčastěji uváděné kategorie vzdělání | Nejčastěji zmiňované příčiny |
|---|---------------------------------------|--|
| Strojírenství a strojírenská výroba | H, M, T, R, L, N | Vliv investic; vliv technologického pokroku; rozvoj; tradice; vysoká poptávka ze strany zaměstnavatelů |
| Stavebnictví, geodézie a kartografie | H, M, T, R, L | Vliv investic; vysoká poptávka ze strany zaměstnavatelů; rozvoj |
| Elektrotechnika, telekom. a výpočet. technika | M, H, T, R, L | Vliv technologického pokroku; vliv investic; vyšší poptávka ze strany zaměstnavatelů |
| Gastronomie, hotelnictví a turismus | H, M | Rozvoj cestovního ruchu; celkový ekonomický rozvoj sféry služeb; tradice ve vybraných regionech |
| Doprava a spoje | M | Vliv investic; vliv technologického pokroku; poptávka zaměstnavatelů po profesionálních řídicích vozidel nad 3,5 t |
| Obchod | H | Vliv investic |
| Speciální a interdisciplinár. tech. obory | T, R, M | Vliv technologického pokroku; vyšší poptávka ze strany zaměstnavatelů |
| Zdravotnictví | T, R, V, N, M | Stávající odliv těchto pracovníků do zahraničí; řada současných pracovníků dosáhne v blízké budoucnosti důchodového věku; růst potřeby zdravotních a sociálních služeb v souvislosti se stárnutím populace |
| Informatické obory | T, R | Vliv technologického pokroku |
| Osobní a provozní služby | H, M | Vliv investic; celkový ekonomický rozvoj sféry služeb (včetně sociálních služeb) |
| Pedagogika, učitelství a sociální péče | T, R, M | Nedostatek mladých kvalifikovaných pedagogů; vznik nových oborů vzdělání v reakci na potřeby trhu práce a nutnost zkvalitnění a rozšíření výuky jazyků; rozvoj sociálních služeb; růst potřeby sociálních služeb v souvislosti se stárnutím populace |
| Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů | H | Vliv investic; tradice |
| Vinařství a agroturistika | M | Tradice ve vybraných regionech; kvalita; dobré klimatické podmínky; rozvoj |
| Hornictví, hutnictví a slévárenství | H | Oživení trhu - nové zakázky; vyšší poptávka ze strany zaměstnavatelů; permanentní nedostatek pracovníků |

Vysvětlivky:

H - vzdělávání v učebních oborech SOU (středních odborných učilišť)

L - vzdělávání v oborech středních odborných učilišť s maturitou a nástavbové studium

M - vzdělávání v maturitních oborech SOŠ

R - vzdělávání vysokoškolské (bakalářské)

T - vzdělávání vysokoškolské (magisterské a navazující magisterské)

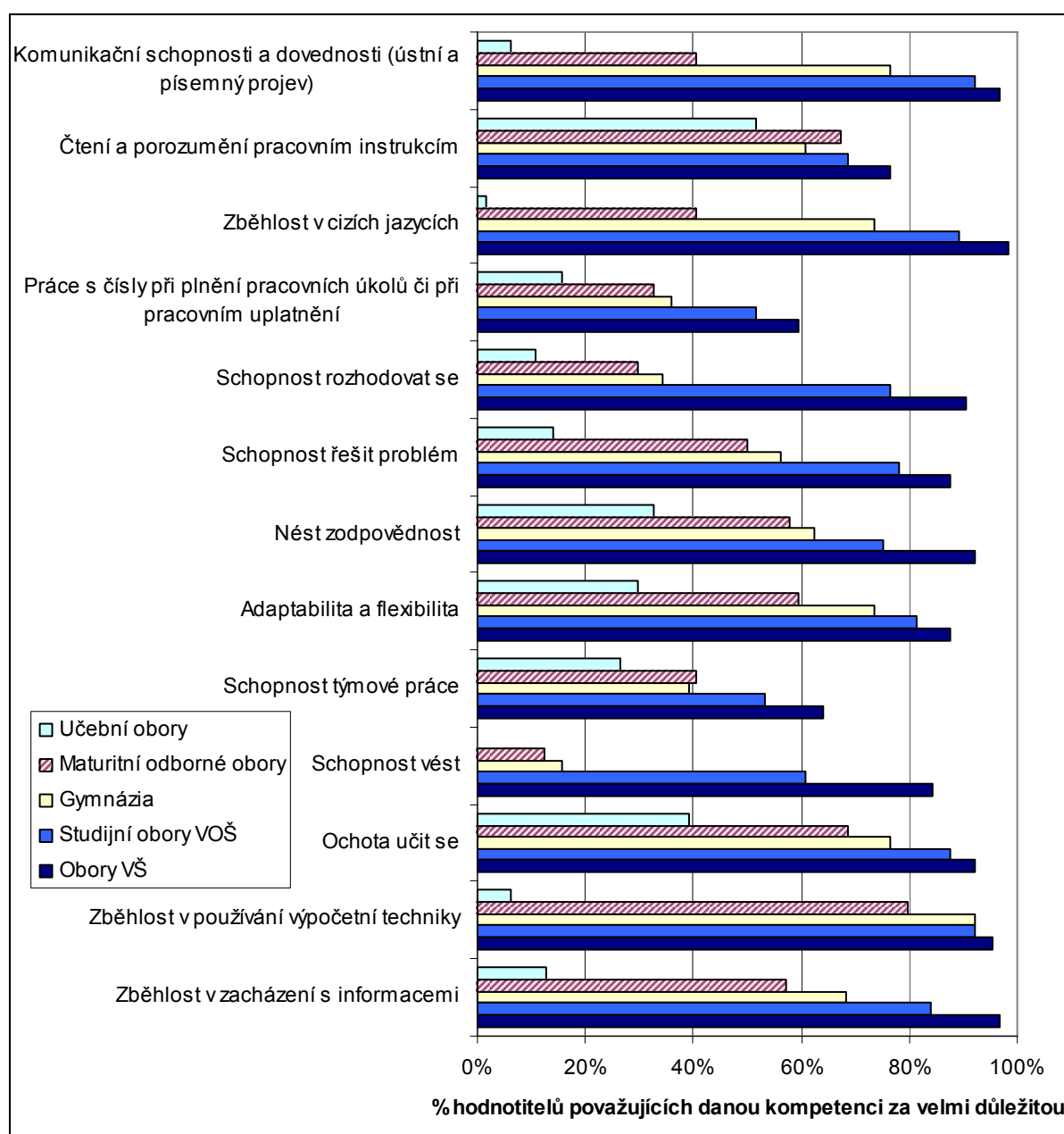
T - vzdělávání vysokoškolské (doktorandské)

Odpovědi respondentů jsou uvedeny v tabulce (zahrnují jak skupiny oborů, ve kterých je předpoklad pracovního umístění, tak i skupiny oborů považované za perspektivní s přihlédnutím k celkovým trendům vývoje informační společnosti). Skupiny oborů (a v rámci nich nejčastěji zmiňované kategorie vzdělání) jsou řazeny v sestupném pořadí podle frekvence výskytu v odpovědích respondentů. Jako příčinu toho, proč pracovníci úřadů práce obor považují za perspektivní, respondenti mohli označit jednu ze tří nabízených variant A-C (A - vliv technologického pokroku, B - vliv investic, C - jiná příčina).

7. Znalosti, schopnosti a dovednosti požadované od absolventů škol

Tato kapitola přináší přehled názorů pracovníků úřadů práce na důležitost znalostí, schopností a dovedností (zkráceně kompetencí) absolventů pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Význam a přínos názorů této kategorie respondentů pro zjištění důležitosti jednotlivých kompetencí souvisí s postavením úřadů práce jako zprostředkujícího článku mezi uchazečem o zaměstnání na jedné straně a potenciálním zaměstnavatelem na straně druhé. Zkušenosti vyplývající z této pozice umožňují pracovníkům úřadů práce posoudit konkrétní požadavky zaměstnavatelů na absolventy škol různých úrovní vzdělání, případně identifikovat problematické oblasti získaného vzdělání.

Obrázek 7.1 Hodnocení důležitosti znalostí, schopností a dovedností podle jednotlivých úrovní vzdělání



Z výše uvedeného grafu vyplývá, že **respondenti hodnotí důležitost znalostí, schopností a dovedností diferencovaně v závislosti na úrovni získaného vzdělání.** Zatímco v kategorii absolventů VOŠ a vysokých škol jsou posuzovány všechny sledované kompetence jako velmi důležité, **se snižující se úrovni vzdělání a v souvislosti s předpokládaným charakterem vykonávané práce hodnocení důležitosti u řady kompetencí klesá.**

Největší difference v hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí **mezi úrovněmi vzdělání jsou patrné mezi absolventy učebních oborů a ostatních kategorií vzdělání.**

Největší rozdíly mezi jednotlivými kompetencemi lze nalézt u schopnosti vést. Tato kompetence je velmi důležitá u vysokoškoláků a větší důležitost má i u absolventů studijních oborů VOŠ. U maturantů je hodnocena jako méně důležitá a u absolventů učebních oborů jako nedůležitá.

Z hodnocení dále vyplývá, že **mezi kompetence s výraznějšími rozdíly** mezi úrovněmi vzdělání **patří komunikační schopnosti a dovednosti, zběhlost v cizím jazyce, práce s informacemi a schopnost rozhodovat se.**

Některé dovednosti jsou považovány za významné a využitelné na různých pracovních pozicích a rozdíly **v hodnocení důležitosti ve vztahu k získané úrovni vzdělání jsou zde méně výrazné.** Do této kategorie můžeme zařadit **schopnost porozumět pracovním instrukcím, pracovat s čísly, nést odpovědnost, adaptabilitu a flexibilitu, schopnost pracovat v týmu a ochotu učit se.**

Pracovníci úřadů práce dále v dotaznících uváděli i jiné kompetence důležité pro absolventy, které v nabízených variantách nenalezli. Jde např. o manuální a technickou zručnost, samostatnost, spolehlivost, podnikavost, ochotu cestovat, schopnost sebezprezentace, seberealizace v oboru, stejně jako o motivaci k celoživotnímu učení a ochotu přizpůsobit se či loajalitu k firmě.

7.1. Důležitost kompetencí absolventů učebních oborů pro jejich úspěšné uplatnění

Z hodnocení vyplývá, že pro respondenty bylo mnohdy velmi obtížné obecně hodnotit důležitost znalostí, schopností a dovedností speciálně u absolventů učebních oborů. V dotazníkovém šetření mnohdy uváděli, že situace se liší a je velmi závislá na oboru. To je ostatně patrné i z výsledků šetření, které ukazují, že velké procento respondentů považuje některé kompetence za důležité a zároveň i za nedůležité viz následující tabulka (např. schopnost rozhodovat se).

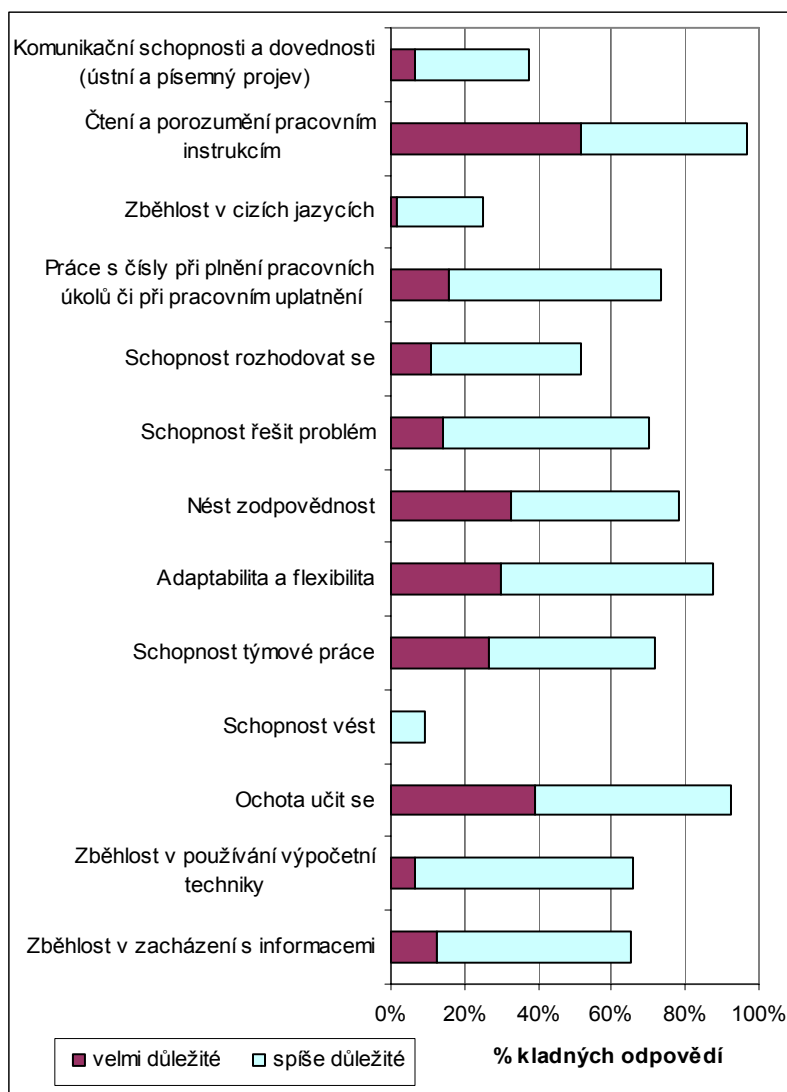
Tabulka 7.1 Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených absolventů

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|------------|------------|------------|-----|
| Komunikační schopnosti a dovednosti (ústní a písemný projev) | 6% | 31% | 59% | 3% |
| Čtení a porozumění pracovním instrukcím | 52% | 45% | 3% | 0% |
| Zběhlost v cizích jazycích | 2% | 23% | 63% | 13% |
| Práce s čísly při plnění pracovních úkolů či při pracovním uplatnění | 16% | 58% | 23% | 3% |
| Schopnost rozhodovat se | 11% | 41% | 41% | 8% |
| Schopnost řešit problém | 14% | 56% | 25% | 5% |
| Nést zodpovědnost | 33% | 45% | 20% | 2% |
| Adaptabilita a flexibilita | 30% | 58% | 13% | 0% |
| Schopnost týmové práce | 27% | 45% | 23% | 5% |
| Schopnost vést | 0% | 9% | 58% | 33% |
| Ochota učit se | 39% | 53% | 5% | 3% |
| Zběhlost v používání výpočetní techniky | 6% | 59% | 33% | 2% |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | 13% | 52% | 32% | 3% |

(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité)

Obecně lze konstatovat, že **kompetence u absolventů učebních oborů jsou pracovníky úřadů práce nejčastěji hodnoceny jako spíše důležité.**

Za nejdůležitější kompetenci je považována schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím, kterou jako velmi důležitou označilo 52 % respondentů (a jako spíše důležitou dalších 45 % respondentů). Dále je pro tuto vzdělanostní skupinu důležitá i ochota se učit, kterou hodnotí jako velmi důležitou 39 % a za spíše důležitou 53 % respondentů. Za významnou je považována i adaptabilita a flexibilita, kterou za spíše důležitou označilo 58 % respondentů a za velmi důležitou dalších 30 % z nich. Důležitá je podle názoru pracovníků úřadů práce i schopnost nést zodpovědnost a schopnost týmové práce. Spíše důležitá je podle respondentů práce s čísly.



Obrázek 7.2 Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených

Naopak jako nejméně významná se pro tuto kategorii absolventů jeví schopnost vést, kterou jako spíše nedůležitou a nedůležitou označilo 91 % pracovníků úřadů práce. Relativně menší důležitost je u této vzdělanostní úrovně přisuzována znalosti cizích jazyků, kterou jako nedůležitou nebo spíše nedůležitou označilo celkem 75 % dotázaných. V souvislosti s diskusemi o potřebě znalosti cizích jazyků u vyučených je ale na druhou stranu nutno upozornit na značně rozdílné hodnocení důležitosti a využitelnosti této znalosti v rámci jednotlivých oborů. Relativně menší důležitost je přisuzována i komunikačním schopnostem a dovednostem, které za spíše nedůležité označilo 59 % respondentů.

7.2. Důležitost kompetencí absolventů maturitních odborných oborů pro jejich úspěšné uplatnění

Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že v porovnání s absolventy učebních oborů **důležitost kompetencí u absolventů maturitních odborných oborů se zvyšuje. Všechny zkoumané znalosti, schopnosti a dovednosti lze podle pracovníků úřadů práce považovat za důležité.**

Tabulka 7.2 Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů maturitních odborných oborů

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|-----|-----|-----|----|
| Komunikační schopnosti a dovednosti (ústní a písemný projev) | 41% | 55% | 5% | 0% |
| Čtení a porozumění pracovním instrukcím | 67% | 31% | 2% | 0% |
| Zběhlost v cizích jazycích | 41% | 52% | 8% | 0% |
| Práce s čísly při plnění pracovních úkolů či při pracovním uplatnění | 33% | 59% | 8% | 0% |
| Schopnost rozhodovat se | 30% | 59% | 11% | 0% |
| Schopnost řešit problém | 50% | 44% | 6% | 0% |
| Nést zodpovědnost | 58% | 36% | 6% | 0% |
| Adaptabilita a flexibilita | 59% | 38% | 3% | 0% |
| Schopnost týmové práce | 41% | 47% | 11% | 2% |
| Schopnost vést | 13% | 53% | 27% | 8% |
| Ochota učit se | 69% | 28% | 3% | 0% |
| Zběhlost v používání výpočetní techniky | 80% | 19% | 2% | 0% |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | 57% | 40% | 3% | 0% |

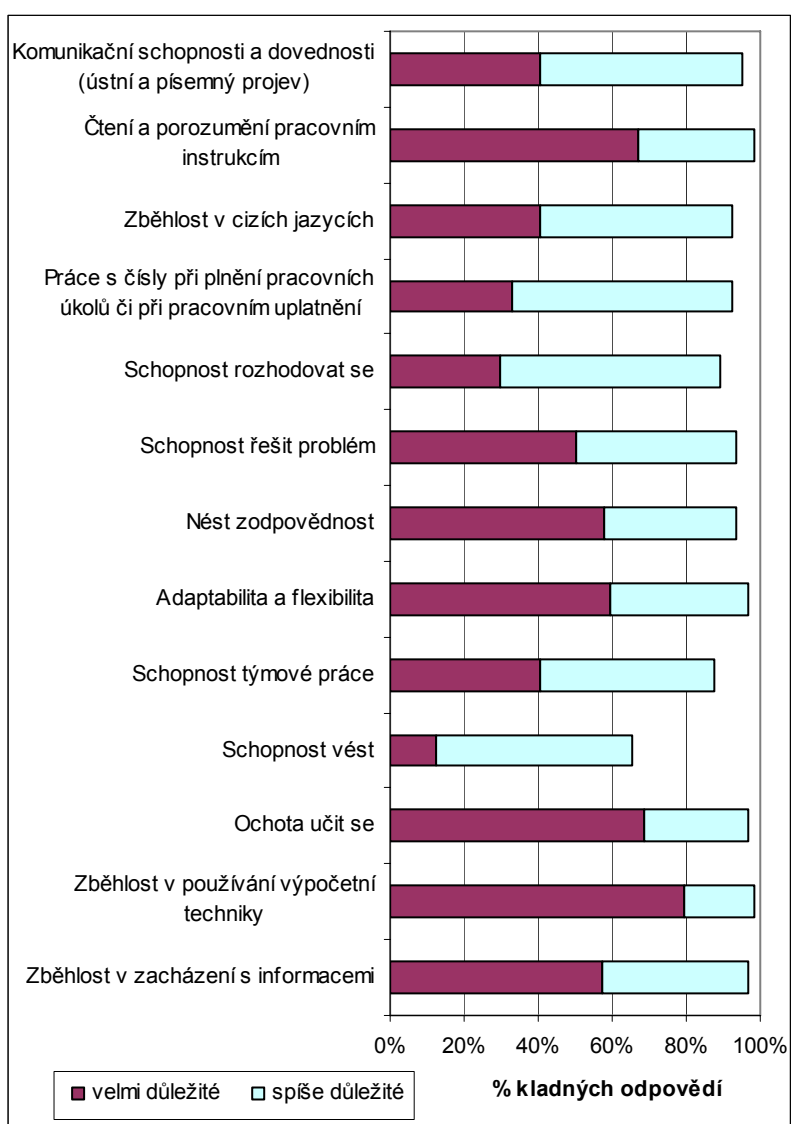
(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité)

Obrázek 7.3 Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů maturitních odborných oborů

Pro absolventy maturitních odborných oborů se jako **nejdůležitější kompetence** ukazuje **zběhlost v používání výpočetní techniky**, kterou do kategorie velmi důležitých kompetencí zařadilo 80 % respondentů. Jako **vysoce potřebné** jsou uváděny **ochota učit se** (jako velmi důležitou ji hodnotí 69 % respondentů) a **schopnost porozumění pracovním instrukcím**, kterou do kategorie velmi důležitých dovedností zařadilo 67 % respondentů.

Mezi **důležitější kompetence** dále patří **adaptabilita a flexibilita**, **zběhlost v zacházení s informacemi**, **schopnost nést zodpovědnost** a **řešit problém**.

Mezi **méně důležité kompetence** je podobně jako u předchozí kategorie vzdělání **řazena schopnost vést**. Ve srovnání s absolventy učebních oborů je ale **hodnocena poměrně vysoko**, za důležitou ji považuje celkem 66 % respondentů.



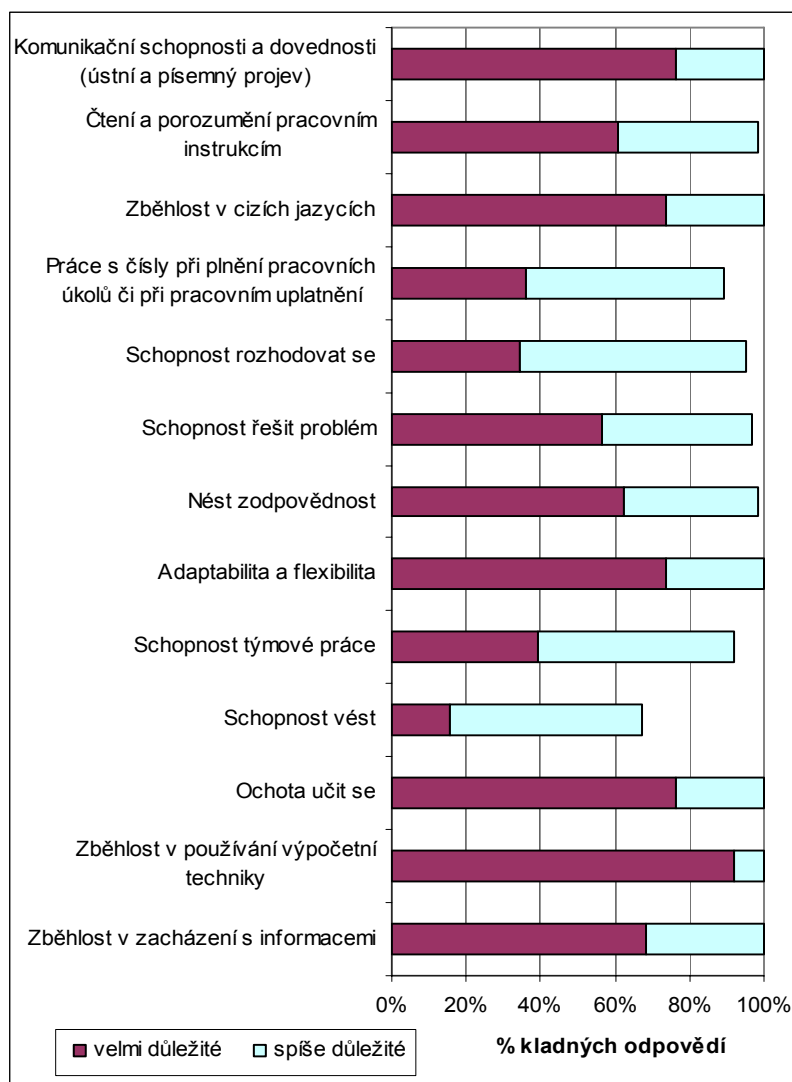
7.3. Důležitost kompetencí absolventů gymnázií pro jejich úspěšné uplatnění

Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že všechny zkoumané znalosti, schopnosti a dovednosti lze podle pracovníků úřadů práce považovat u absolventů gymnázií za důležité. **V porovnání s maturanty odborných oborů jsou na absolventy gymnázií kladeny větší nároky**, důležitost kompetencí se u nich zvyšuje.

Tabulka 7.3 Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů gymnázií

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|-----|-----|-----|----|
| Komunikační schopnosti a dovednosti (ústní a písemný projev) | 77% | 23% | 0% | 0% |
| Čtení a porozumění pracovním instrukcím | 61% | 38% | 2% | 0% |
| Zběhlost v cizích jazycích | 73% | 27% | 0% | 0% |
| Práce s čísly při plnění pracovních úkolů či při pracovním uplatnění | 36% | 53% | 11% | 0% |
| Schopnost rozhodovat se | 34% | 61% | 5% | 0% |
| Schopnost řešit problém | 56% | 41% | 3% | 0% |
| Nést zodpovědnost | 63% | 36% | 2% | 0% |
| Adaptabilita a flexibilita | 73% | 27% | 0% | 0% |
| Schopnost týmové práce | 39% | 53% | 6% | 2% |
| Schopnost vést | 16% | 52% | 28% | 5% |
| Ochota učit se | 77% | 23% | 0% | 0% |
| Zběhlost v používání výpočetní techniky | 92% | 8% | 0% | 0% |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | 68% | 32% | 0% | 0% |

(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité)



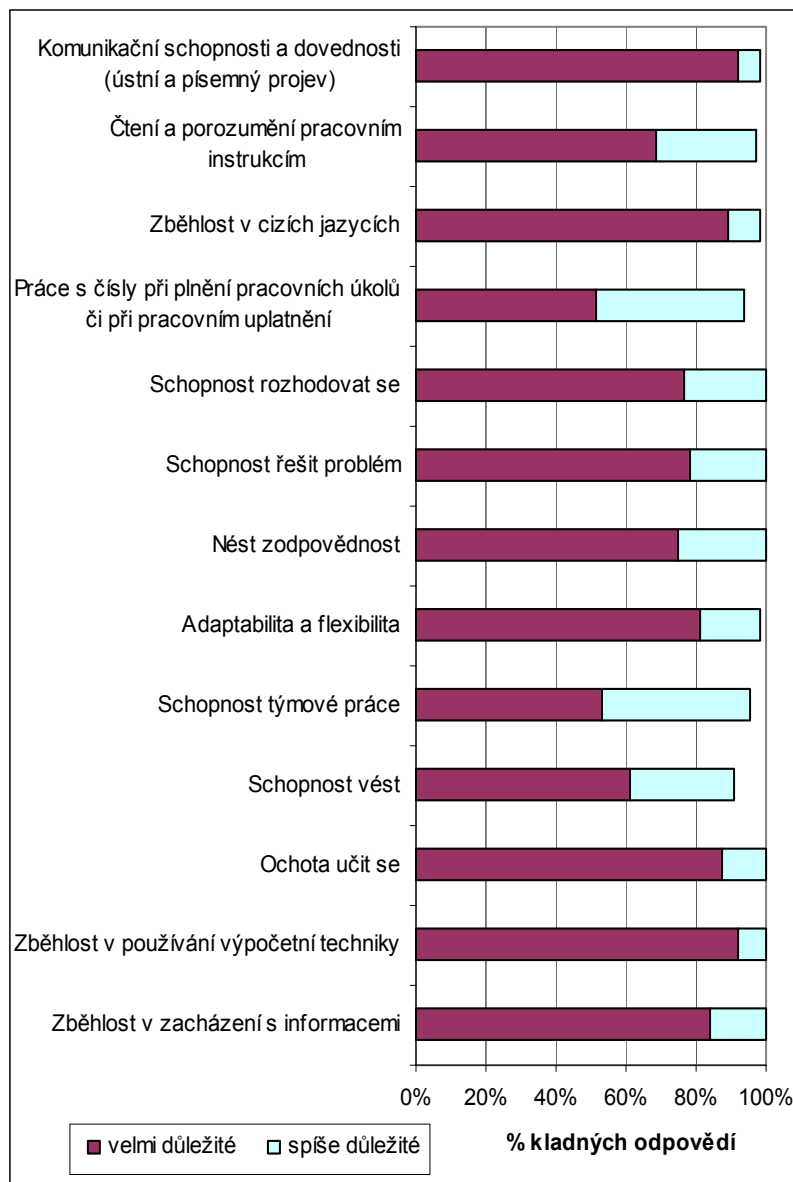
Obrázek 7.4 Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů gymnázií

Podíváme-li se na hodnocení důležitosti jednotlivých klíčových kompetencí absolventů gymnázií, pak se jako **nejdůležitější kompetence** ukazuje **zběhlost v používání výpočetní techniky**, kterou za velmi důležitou označilo 92 % respondentů.

Vysoká důležitost je přikládána komunikačním schopnostem a dovednostem a schopnosti učit se, které do kategorie velmi důležitých kompetencí zařadilo kolem 77 % dotázaných pracovníků úřadů práce, dále potom **zběhlosti v cizích jazycích a adaptabilitě a flexibilitě**. Tyto kompetence hodnotí jako velmi důležité 73 % respondentů. Za významnější považují pracovníci úřadů i **schopnosti pracovat s informacemi a s výpočetní technikou**.

7.4. Důležitost kompetencí absolventů studijních oborů VOŠ pro jejich úspěšné uplatnění

Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že **všechny zkoumané znalosti, schopnosti a dovednosti lze podle pracovníků úřadů práce považovat pro absolventy gymnázií za velmi důležité. V porovnání s maturanty jsou na absolventy VOŠ kladeny větší nároky, důležitost kompetencí se u nich zvyšuje.**



Obrázek 7.5 Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů studijních oborů VOŠ

Pro absolventy VOŠ se jako **nejdůležitější kompetence** ukazuje **zběhlost v používání výpočetní techniky a komunikační schopnosti a dovednosti**, které do kategorie velmi důležitých kompetencí zařadilo 92 % respondentů. Jako **vysoce potřebné** jsou uváděny **znalost cizího jazyka** (jako velmi důležitou ji hodnotí 89 % respondentů), **ochota učit se**, kterou do kategorie velmi důležitých dovedností zařadilo 88 % respondentů, **zběhlost v zacházení s informacemi a adaptabilita a flexibilita**.

Pro absolventy VOŠ ve srovnání s nižšími vzdělanostními skupinami je podle názorů pracovníků úřadů práce relativně potřebnější **schopnost vést**, kterou považuje za velmi důležitou pro tuto skupinu asi 61 % dotázaných a **schopnost rozhodovat se**, kterou považuje za velmi důležitou pro tuto skupinu asi 77 %.

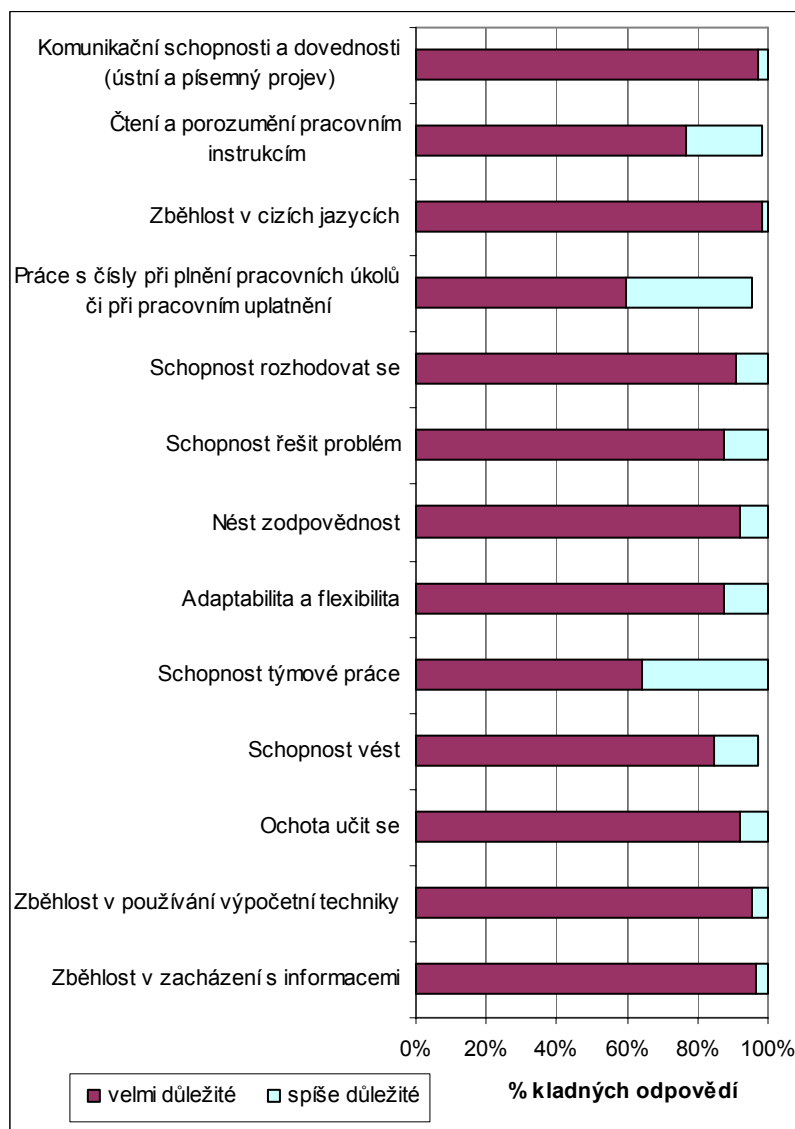
Tabulka 7.4 Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů studijních oborů VOŠ

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|-----|-----|----|----|
| Komunikační schopnosti a dovednosti (ústní a písemný projev) | 92% | 6% | 2% | 0% |
| Čtení a porozumění pracovním instrukcím | 69% | 28% | 3% | 0% |
| Zběhlost v cizích jazycích | 89% | 9% | 2% | 0% |
| Práce s čísly při plnění pracovních úkolů či při pracovním uplatnění | 52% | 42% | 6% | 0% |
| Schopnost rozhodovat se | 77% | 23% | 0% | 0% |
| Schopnost řešit problém | 78% | 22% | 0% | 0% |
| Nést zodpovědnost | 75% | 25% | 0% | 0% |
| Adaptabilita a flexibilita | 81% | 17% | 2% | 0% |
| Schopnost týmové práce | 53% | 42% | 3% | 2% |
| Schopnost vést | 61% | 30% | 8% | 2% |
| Ochota učit se | 88% | 13% | 0% | 0% |
| Zběhlost v používání výpočetní techniky | 92% | 8% | 0% | 0% |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | 84% | 16% | 0% | 0% |

(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité)

7.5. Důležitost kompetencí absolventů VŠ pro jejich úspěšné uplatnění

Obrázek 7.6 Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů VŠ



Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že **všechny zkoumané znalosti, schopnosti a dovednosti lze podle pracovníků úřadů práce považovat pro vysokoškoláky za velmi důležité.** V porovnání s ostatními kategoriemi vzdělání jsou na ně kladeny větší nároky, **důležitost kompetencí je u nich hodnocena jako nejvyšší.** Odpověď, že některá ze sledovaných kompetencí je nedůležitá, se zde vůbec nevyskytuje a zařazení do kategorie „spíše nedůležité“ se vyskytuje jen u zanedbatelného počtu respondentů.

Tabulka 7.5 Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů VŠ

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|-----|-----|----|----|
| Komunikační schopnosti a dovednosti (ústní a písemný projev) | 97% | 3% | 0% | 0% |
| Čtení a porozumění pracovním instrukcím | 77% | 22% | 2% | 0% |
| Zběhlost v cizích jazycích | 98% | 2% | 0% | 0% |
| Práce s čísly při plnění pracovních úkolů či při pracovním uplatnění | 59% | 36% | 5% | 0% |
| Schopnost rozhodovat se | 91% | 9% | 0% | 0% |
| Schopnost řešit problém | 88% | 13% | 0% | 0% |
| Nést zodpovědnost | 92% | 8% | 0% | 0% |
| Adaptabilita a flexibilita | 88% | 13% | 0% | 0% |
| Schopnost týmové práce | 64% | 36% | 0% | 0% |
| Schopnost vést | 84% | 13% | 3% | 0% |
| Ochota učit se | 92% | 8% | 0% | 0% |
| Zběhlost v používání výpočetní techniky | 95% | 5% | 0% | 0% |
| Zběhlost v zacházení s informacemi | 97% | 3% | 0% | 0% |

(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité)

8. Uplatnitelnost absolventů škol

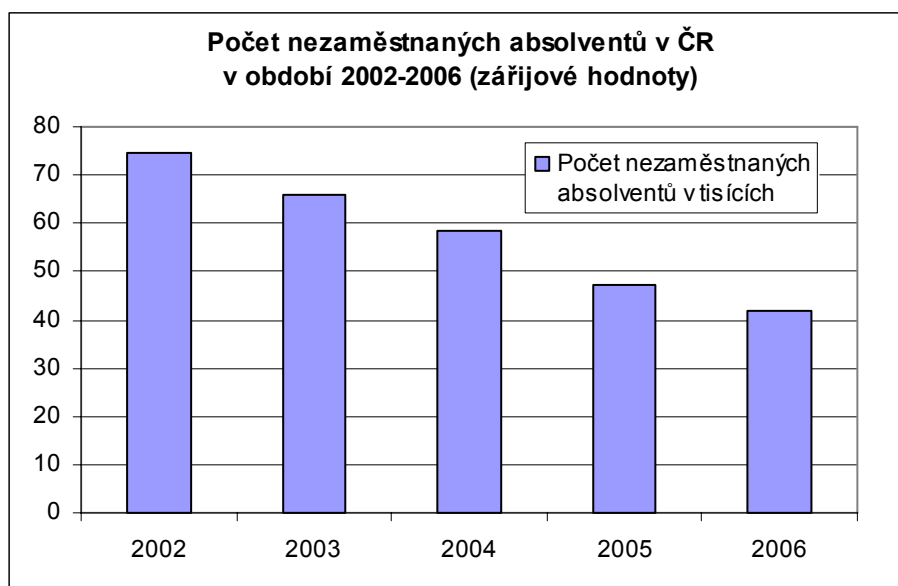
8.1. Nezaměstnanost absolventů v posledních čtyřech letech

V průzkumu byl pracovníkům úřadů práce položen dotaz, zda by mohli uvést jaký trend v posledních čtyřech letech vykazuje počet nezaměstnaných absolventů škol v jejich regionu a jaký je případný rozdílný vývoj různých dílčích částí spektra nezaměstnaných absolventů (oborově, podle pohlaví či podle úrovně vzdělání).

Z výsledků šetření vyplynulo, že pracovníci úřadů práce se na regionální úrovni setkávají jak s nárůstem, tak i s poklesem počtu nezaměstnaných absolventů ve svém regionu. Od toho se následně odvíjí i jejich poznatky a zkušenosti získané ve spojitosti s praxí.

V regionech je nezaměstnanost absolventů vždy významně ovlivněna ekonomickými, sociálními, demografickými i vzdělávacími podmínkami a možnostmi. Prostřednictvím jednotlivých regionálních specifik lze v této oblasti vyzorovat jisté obecné trendy, kterými je možné pokusit se o vysvětlení vývoje celkového počtu nezaměstnaných na úrovni ČR v posledních čtyřech letech.

Obrázek 8.1 Počet nezaměstnaných absolventů v září 2002-2006



Zdroj: MPSV

Výrazným jevem posledních čtyřech let je významný pokles počtu nezaměstnaných absolventů. Faktory, které ovlivnily a ovlivňují tento vývoj, jsou podle respondentů zejména:

- demografický vývoj – na trh začínají vstupovat slabší populační ročníky,
- vyšší počet absolventů, kteří pokračují ve vzdělávání,
- změna v nároku na příspěvek v nezaměstnanosti u absolventa, kdy příspěvek může být přiznán pouze uchazečům o zaměstnání, kteří v posledních třech letech vykonávali zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost alespoň 6 měsíců, tzn. že absolventi ztratili nárok na podporu v nezaměstnanosti (se změnou zákona o zaměstnanosti se více absolventů snaží po ukončení školy najít zaměstnání),
- ekonomický vývoj - ekonomický růst, větší nabídka volných pracovních míst, nižší míra nezaměstnanosti,
- vliv nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (zdůrazňován je zde především jejich význam pro získání praxe),
- zájem ze strany absolventů škol o získání jazykové či odborné praxe, stáže či práce ve státech EU,
- nízké počty nezaměstnaných absolventů terciárního vzdělávání,
- vyšší počet zaměstnavatelů, kteří začínají raději zaměstnávat mladé lidi (absolventy),
- pokles počtu (zejména vyučených) nezaměstnaných absolventů v důsledku zvýšené nabídky pracovních příležitostí ze strany zahraničních investorů v technických oborech (zejména ve strojírenských, elektrotechnických a IT oborech),
- zájem o absolventy technických oborů v důsledku rozvoje automobilového průmyslu,
- vyšší zájem o absolventy stavebních oborů v důsledku rozvoje stavebnictví,
- vyšší počet absolventů zdravotnických oborů, kteří pokračují ve vzdělávání na VOŠ či VŠ (jedná se zejména o zvyšování odborné kvalifikace u zdravotních sester).

8.2. Změny v chování absolventů škol resp. v jejich nezaměstnanosti v souvislosti se vstupem ČR do EU a s otevřením zahraničních trhů práce

S otevřením zahraničních trhů práce se mladým lidem naskytla i možnost vycestovat do zahraničí. V rámci šetření byli proto respondenti dotazováni, zda pozorují nějaké změny v chování absolventů resp. v jejich nezaměstnanosti v souvislosti s tímto faktem.

Vesměs všichni pracovníci úřadů práce se shodují v tom, že se zvýšil a **stále se zvyšuje zájem mladých lidí o informace související se zahraničím.** Absolventi se více zajímají jak o možnosti studia, stáží, odborné praxe, tak i o možnosti získání krátkodobé či dlouhodobé práce v oboru i mimo něj. Jako významný informační zdroj, který je v tomto směru mladými lidmi využíván, je uváděn evropský portál EURES a EURES poradci ÚP.

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání - absolventů, kteří skutečně odchází do zahraničí, není obecně považován za obrovský. Zkušenosti pracovníků ÚP v jednotlivých regionech jsou různé. Někde hodnotí změnu v počtech jako významnou, jinde ji naopak nepovažují za nějak zásadní. Každopádně i zde se dá říci, že **počet mladých lidí odcházejících do zahraničí se rok od roku postupně zvyšuje.**

Zaměříme-li se na absolventy, kteří mají zájem být zaměstnání. **Častou příčinou odchodu do zahraničí u nich bývá nezájem o práci, která je v daný okamžik nabízena na domácím regionálním trhu práce.** Před meziregionálním přesunem v rámci ČR dávají přednost přesunu do zahraničí nejčastěji z důvodu **zlepšení se ve znalosti cizího jazyka, vyššího platového ohodnocení, osamostatnění se a získání nových životních zkušeností a poznání.**

Největší zájem bývá o země, kde mateřským jazykem je angličtina, země sousedící s ČR příp. ty země, kde je snadnější získat pracovní povolení. Pro sezónní práce bývají oblíbené státy jižní Evropy.

Šetření ukázalo, že **mladí lidé** v případě, že se nedostanou na vysokou školu či vyšší odbornou školu, zřejmě **častěji vyplňují časové období do dalších přijímacích zkoušek jednoletým pomaturitním studiem na jazykové škole či výjezdem do zahraničí.**

Z odpovědí respondentů vyplývá, že **absolventi škol s výučním listem mají v porovnání s ostatními absolventy vzhledem k malým jazykovým znalostem větší obavy z práce v zahraničí.**

Nejčastěji v zahraničí bývají obsazovány profese týkající se gastronomie, hotelnictví, turismu, stavebnictví, zemědělství, zdravotnictví a sociální péče. U dívek častým zaměstnáním bývá pracovní pozice au-pair (pečovatelky o děti).

8.3. Hlavní problémy uplatnitelnosti absolventů škol a názory pracovníků úřadů práce na jejich řešení

Uplatnitelnost absolventů škol je ovlivněna řadou faktorů. V rámci dotazníku byla respondentům dána možnost vyjádřit se k těm, které se ukazují v současnosti jako nejběžnější. Z jejich odpovědí vyplynulo, že **za hlavní problémy uplatnitelnosti absolventů škol pracovníci úřadů práce považují zejména praxi absolventů škol v průběhu studia – učení (téměř 90 % kladných odpovědí) a nedostatečnou spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou (86 % kladných odpovědí).**

Uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce podle názoru pracovníků úřadů práce významně oslabuje nedostatečná praxe žáků středních škol v reálném pracovním prostředí. Respondenti považují objem odborné praxe obecně a u maturitních oborů zvláště za nedostačující.

Kromě nízkého objemu praxe žáků v reálném pracovním prostředí upozorňují respondenti celkově na nedostatečný kontakt studentů s reálným prostředím firem a problém špatné vybavenosti škol moderním strojním a technologickým vybavením, které v mnoha případech neodpovídá současnému zařízení ve firmách.

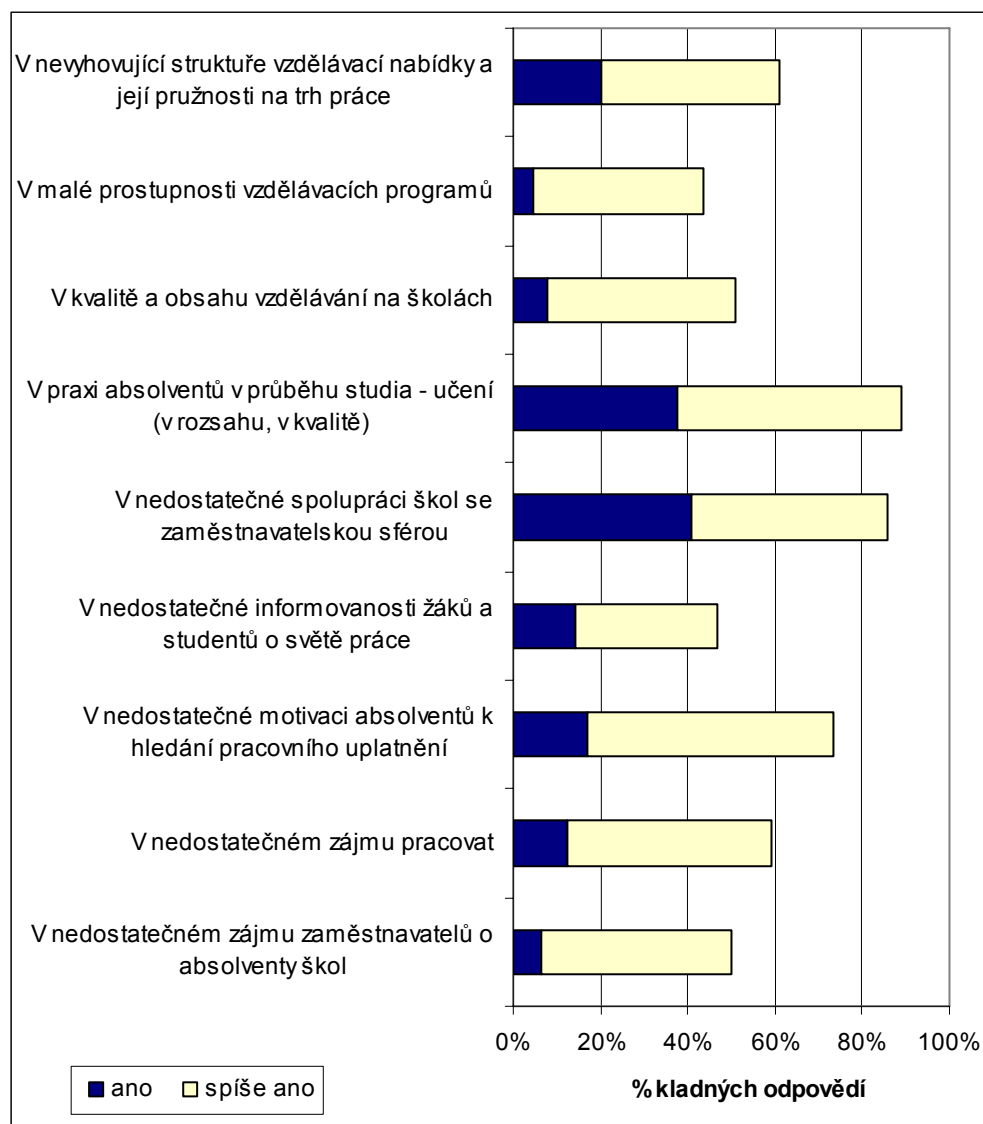
Jako nevyhovující je hodnocena spolupráce škol se zaměstnavateli a zaměstnavatelskými svazy. Měla by fungovat úzká spolupráce mezi odborníky na trh práce a školami. Zaměstnavatelé by měli ve větší míře být vtahováni do výuky, prostřednictvím externí výuky odborníků ve školách, stáží, exkurzí, zajištěním praxe přímo v provozu.

S výraznějším odstupem jako další dva významné faktory uplatnitelnosti byly označeny – **nedostatečná motivace absolventů k hledání pracovního uplatnění (přes 70 % kladných odpovědí) a nevyhovující struktura vzdělávací nabídky a její pružnost na trh práce (61 % kladných odpovědí).**

Často zdůrazňovaným problémem je přístup absolventů k hledání pracovního uplatnění. Pracovníci úřadů práce uvádějí, že se setkávají u absolventů s nezájmem o zaměstnání, které by znamenalo dojíždění do zaměstnání, neochotou nastoupit na málo finančně ohodnocenou pracovní pozici, neochotou pracovat na směny (o víkendech) a podobně. U určité skupiny mladých lidí (většinou u absolventů s nízkou úrovní vzdělání) se pracovníci dále dokonce setkávají i s nezájmem si vůbec nějaké zaměstnání hledat.

Jednu z podstatných příčin obtíží absolventů v uplatnění na trhu práce vidí pracovníci úřadů práce v nevyhovující struktuře vzdělávací nabídky; nabídka vzdělávacích příležitostí v určitých oborech přesahuje poptávku po pracovní síle daného odborného zaměření. Tento stav je důsledkem toho, že školy přizpůsobují nabídku vzdělání poptávce ze strany veřejnosti, tedy žáků a rodičů, a to bez ohledu na následnou uplatnitelnost absolventů na trhu práce.

Obrázek 8.2 a Tabulka 8.1 Hlavní problémy uplatnitelnosti absolventů škol



| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|-----|-----|-----|-----|
| V nevyhovující struktuře vzdělávací nabídky a její pružnosti na trh práce | 20% | 41% | 36% | 3% |
| V malé prostupnosti vzdělávacích programů | 5% | 39% | 47% | 9% |
| V kvalitě a obsahu vzdělávání na školách | 8% | 43% | 46% | 3% |
| V praxi absolventů v průběhu studia - učení (v rozsahu, v kvalitě) | 38% | 52% | 11% | 0% |
| V nedostatečné spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou | 41% | 45% | 11% | 3% |
| V nedostatečné informovanosti žáků a studentů o světě práce | 14% | 33% | 36% | 17% |
| V nedostatečné motivaci absolventů k hledání pracovního uplatnění | 17% | 56% | 23% | 3% |
| V nedostatečném zájmu pracovat | 13% | 47% | 33% | 8% |
| V nedostatečném zájmu zaměstnavatelů o absolventy škol | 6% | 44% | 47% | 3% |

(1 - ano, 2 - spíše ano, 3 - spíše ne, 4 - ne)

9. Co je důležité k tomu, aby se absolventi dobře uplatnili na trhu práce

9.1. Poměr všeobecných vědomostí a odborného základu

Jednou z důležitých a často diskutovaných otázek je vhodný poměr všeobecného základu a odborných znalostí a dovedností, který významně ovlivňuje možnosti uplatnění absolventa na trhu práce. Širší všeobecný základ umožňuje absolventům pružněji reagovat na změny požadavků na trhu práce, a to jak z hlediska zvládnutí nových technologických nebo výrobních postupů v rámci vykonávané profese, tak zároveň usnadňuje rekvalifikaci a případnou změnu profese. Naopak užší zaměření školní výuky na získání odborného základu lépe odpovídá požadavkům zaměstnavatelů na připravenost k obsazení určité pracovní pozice a plnění konkrétních pracovních úkolů.

Respondenti byli v souvislosti s touto otázkou požádáni, aby vyjádřili podle svého názoru, v jakém poměru je pro uplatnění absolventů - vyučených, maturantů a absolventů terciárního vzdělávání - nezbytné osvojení si všeobecného a odborného základu, aby součet obou složek činil 100 %.

Celkový průzkum poukazuje na fakt, že pracovníci úřadů práce vesměs považují pro uplatnění absolventů předměty odborného základu za důležitější než předměty všeobecného základu. Z odpovědí respondentů vyplývá, že podíl předmětů všeobecného základu by měl být vyšší u maturantů a absolventů vysokých škol.

V kategorii vyučených je nejčastěji uváděn poměr 30 % předmětů všeobecného základu a 70 % předmětů odborného základu, který uvedlo téměř 48 % respondentů (viz tabulka 9.1). Dalších zhruba 29 % respondentů přisuzuje ještě vyšší míru důležitosti odbornému základu, **respektive** domnívá se, že poměr by měl činit **20 % : 80 %** ve prospěch předmětů odborného základu.

V kategorii maturantů se nejčastěji vyskytuje poměr 40 % předmětů všeobecného základu a 60 % předmětů odborného základu, který uvedlo 41 % respondentů (viz tabulka 9.2). Dalších zhruba 30 % respondentů přisuzuje ještě vyšší míru důležitosti všeobecnému základu, **respektive** domnívá se, že **poměr předmětů by měl být vyrovnaný (50 % : 50 %).**

Nejméně se pracovníci úřadů práce shodují v názoru na poměr předmětů všeobecného a odborného základu u absolventů terciárního vzdělávání. Mezi respondenty panuje názor stejného zastoupení obou složek vzdělávání, ale zároveň i zhruba čtvrtina pracovníků úřadů práce se domnívá, že poměr předmětů na VOŠ a vysokých školách by měl činit až **30 % : 70 %** ve prospěch odborných předmětů.

Tabulka 9.1 Počty a podíly odpovědí respondentů k poměru všeobecného a odborného základu – vyučení

| Předměty všeobecného základu | : | Předměty odborného (profesního) základu | počet odpovědí | vyjádření v % |
|------------------------------|---|---|----------------|---------------|
| 10% | : | 90% | 6 | 9,5 |
| 20% | : | 80% | 18 | 28,6 |
| 30% | : | 70% | 30 | 47,6 |
| 40% | : | 60% | 7 | 11,1 |
| 50% | : | 50% | 1 | 1,6 |
| 60% | : | 40% | 1 | 1,6 |
| 70% | : | 30% | 0 | 0,0 |
| 80% | : | 20% | 0 | 0,0 |
| 90% | : | 10% | 0 | 0,0 |
| celkem | | | 63 | 100,0 |

Tabulka 9.2 Počty a podíly odpovědí respondentů k poměru všeobecného a odborného základu – maturanti

| Předměty všeobecného základu | : | Předměty odborného (profesního) základu | počet odpovědí | vyjádření v % |
|------------------------------|---|---|----------------|---------------|
| 10% | : | 90% | 0 | 0,0 |
| 20% | : | 80% | 2 | 3,2 |
| 30% | : | 70% | 8 | 12,7 |
| 40% | : | 60% | 26 | 41,3 |
| 50% | : | 50% | 19 | 30,2 |
| 60% | : | 40% | 4 | 6,3 |
| 70% | : | 30% | 1 | 1,6 |
| 80% | : | 20% | 3 | 4,8 |
| 90% | : | 10% | 0 | 0,0 |
| celkem | | | 63 | 100,0 |

Tabulka 9.3 Počty a podíly odpovědí respondentů k poměru všeobecného a odborného základu – terciér

| Předměty všeobecného základu | : | Předměty odborného (profesního) základu | počet odpovědí | vyjádření v % |
|------------------------------|---|---|----------------|---------------|
| 10% | : | 90% | 0 | 0,0 |
| 20% | : | 80% | 3 | 4,8 |
| 30% | : | 70% | 16 | 25,4 |
| 40% | : | 60% | 19 | 30,2 |
| 50% | : | 50% | 14 | 22,2 |
| 60% | : | 40% | 6 | 9,5 |
| 70% | : | 30% | 3 | 4,8 |
| 80% | : | 20% | 1 | 1,6 |
| 90% | : | 10% | 0 | 0,0 |
| celkem | | | 62 | 100,0 |

9.2. Faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce

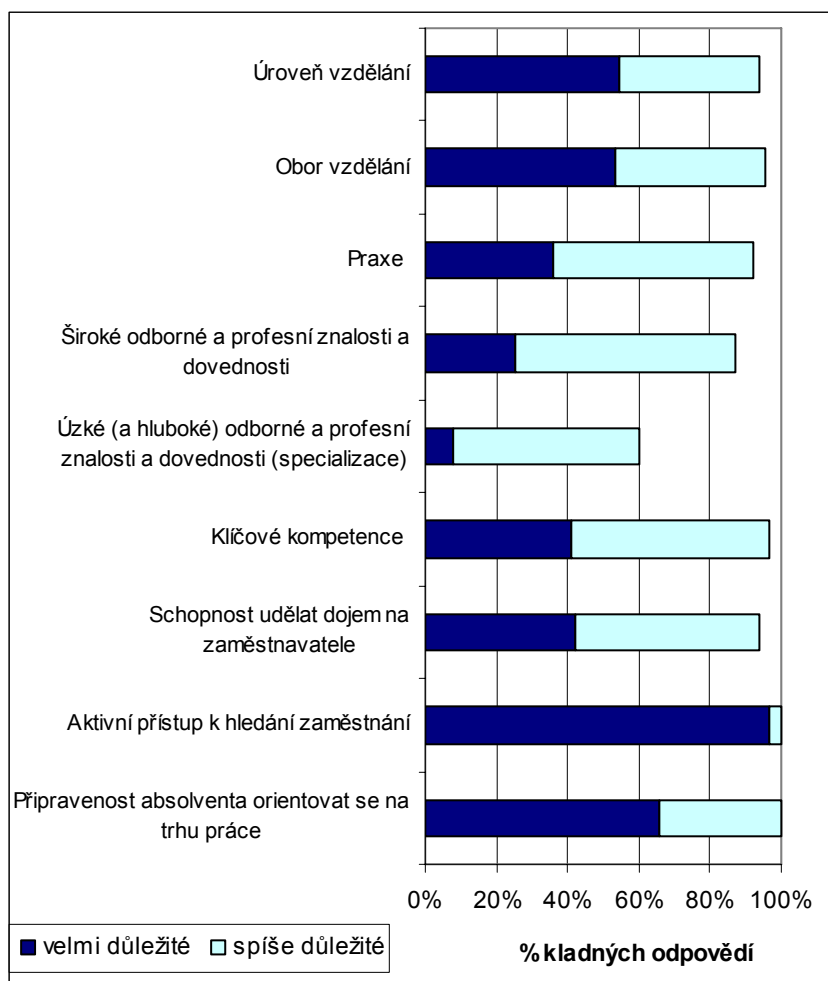
Konkrétní uplatnění absolventů na trhu práce je ovlivněno řadou faktorů jak objektivní povahy, například regionální situací na trhu práce a mírou nezaměstnanosti, tak i povahy subjektivní, jako je aktivní přístup absolventa, schopnost se prosadit apod. Podíváme-li se na odpovědi na otázku, které faktory nejvíce ovlivňují dobré profesní uplatnění absolventů škol na trhu práce podle názorů pracovníků úřadů práce, pak jako **nejdůležitější faktor** v této souvislosti byl s velkým odstupem označen **aktivní přístup k hledání zaměstnání** (97 % respondentů). Na druhém místě respondenti jako velmi důležitou uváděli **připravenost absolventů orientovat se na trhu práce** (66 %).

Třetí a čtvrté místo mezi faktory ovlivňujícími možnost získání dobrého pracovního uplatnění zaujímá **úroveň vzdělání** (55 %) a **obor vzdělání** (53 %). Pozice těchto dvou faktorů odpovídají poznatkům spojeným s mírou nezaměstnanosti absolventů jednotlivých úrovní vzdělání (kdy se ukazuje, že míra nezaměstnanosti s rostoucí úrovní vzdělání má klesající tendenci), i jednotlivých oborů.

Na dalších místech je pak možné nalézt schopnost absolventa **udělat dojem na zaměstnavatele** (označeno jako velmi důležité 42 % odpovědí) a jeho **klíčové kompetence** (41 %), dále potom **praxi** (36 %).

Široké odborné a profesní znalosti a dovednosti absolventa jsou podle odpovědí pracovníků úřadů práce pro zaměstnavatele důležitější než úzké (a hluboké) odborné a profesní znalosti a dovednosti (specializace).

Obrázek 9.1 a Tabulka 9.4 Faktory dobrého uplatnění absolventů



| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|-----|-----|-----|----|
| Úroveň vzdělání | 55% | 39% | 6% | 0% |
| Obor vzdělání | 53% | 42% | 5% | 0% |
| Praxe | 36% | 56% | 6% | 2% |
| Široké odborné a profesní znalosti a dovednosti | 25% | 62% | 11% | 2% |
| Úzké (a hluboké) odborné a profesní znalosti a dovednosti (specializace) | 8% | 52% | 38% | 2% |
| Klíčové kompetence | 41% | 56% | 3% | 0% |
| Schopnost udělat dojem na zaměstnavatele | 42% | 52% | 5% | 2% |
| Aktivní přístup k hledání zaměstnání | 97% | 3% | 0% | 0% |
| Přípravenost absolventa orientovat se na trhu práce | 66% | 34% | 0% | 0% |

(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité)

10. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které se týkají absolventů škol

Základem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) na jednotlivých úřadech práce byly „Programy realizace APZ na rok 2006“, které jsou zpracovávány na základě analýzy trhu práce v jednotlivých okresech v souladu s cíli APZ zadanými Správou služeb zaměstnanosti pro příslušný rok.

Aktivní politika zaměstnanosti se v roce 2006 zaměřovala v závislosti na stanoveném objemu finančních prostředků v rámci schváleného státního rozpočtu a v návaznosti na situaci na trhu práce na:

- skupiny nezaměstnaných (mladí do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu 2 let o úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, starší 50 let věku, dlouhodobě nezaměstnaní)
- nástroje APZ (rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitace, zřízení a vyhrazení společensky účelných pracovních míst, vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací, vytvoření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen)
- posílení aktivní spolupráce se zaměstnavateli pro vzájemnou informovanost o možnostech řešení nezaměstnanosti v regionu,
- v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením preferování podpory vytváření chráněných pracovních míst zejména na volném trhu práce,
- využití prostředků Evropského sociálního fondu, tj. Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů, resp. Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Prahy (Úřad práce hl. m. Prahy), zejména na základě realizace národních programů, nadregionálních a regionálních grantových schémat,
- řešení konkrétní problematiky v oblasti zaměstnanosti v regionech a na konkrétní skupiny osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím vytváření regionálních cílených programů k řešení zaměstnanosti obecního, okresního a krajského charakteru (§ 120 zákona o zaměstnanosti).

Výše uvedená zaměření jsou stanovena v návaznosti na konkrétní naplňování cílů evropské strategie zaměstnanosti. Úřady práce při realizaci APZ vycházejí zejména ze specifík vyplývajících z regionálního trhu práce, struktury uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce a z objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného státního rozpočtu.

10.1. Programy podporující začlenění absolventů na trh práce

Programy podporující začlenění absolventů na trh práce mají za cíl pomáhat odstraňovat hlavní příčinu vzniku nezaměstnanosti mladých lidí, kterou je nedostatek praxe. Jejich přínos spočívá jak v možnosti získání pracovního místa, tak – a to zejména – ve zvýšení zaměstnatelnosti absolventů.

- **Rekvalifikace**

Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, směřující k získání nové kvalifikace nebo k rozšíření stávající kvalifikace. Rekvalifikace mohou mít i formu speciálních vzdělávacích programů. I když nejsou věkově omezeny, mohou být určeny speciálně pro absolventy. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se totiž poskytuje i mladým lidem do 25 let či absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

- **Veřejně prospěšné práce**

Cílem programu veřejně prospěšných prací (VPP) je zachování pracovní aktivity uchazečů o zaměstnání před nalezením trvalého zaměstnání. Jedná se především o organizování prací pro nekvalifikované a problémové uchazeče. VPP mají dále za úkol vytvářet nové pracovní příležitosti především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce, zejména s nižším vzděláním. V tomto případě jde zejména o úklidové a pomocné práce a dále také o pečovatelské a ošetrovatelské činnosti v charitativní a sociální oblasti.

- **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

Společensky účelná pracovní místa jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zaměstnavatelé mají možnost zřídit na základě dohody s úřadem práce pracovní místa, která obsadí uchazeči o zaměstnání, jimž není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, a úřad práce na takováto pracovní místa může poskytnout příspěvek. V případě

mladých lidí do 25 let může být součástí dohody o zřízení pracovního místa požadavek na vypracování plánu zajištění odborné praxe.

- **Příspěvek na zapracování**

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti zaváděným zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je příspěvek na zapracování, který může úřad práce na základě dohody poskytnout zaměstnavateli v případě, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Do této kategorie se řadí i mladí lidé do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy.

- **Cílené programy k řešení zaměstnanosti**

Problémy v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny také pomocí cílených programů zaměřených na zvyšování možnosti uplatnit se na trhu práce. Může jít o programy nejenom celostátního, ale i krajského, okresního a obecního charakteru. Prozatím jsou však možnosti realizace těchto programů omezené a jejich širší využívání k řešení zaměstnanosti mladých lidí a absolventů škol se předpokládá spíše do budoucna.

Podrobnější informace o programech podporujících začlenění absolventů na trh práce lze získat v zákoně 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část V., § 104 – 120 Aktivní politika zaměstnanosti nebo na webových stránkách úřadů práce.

10.2. Využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v praxi

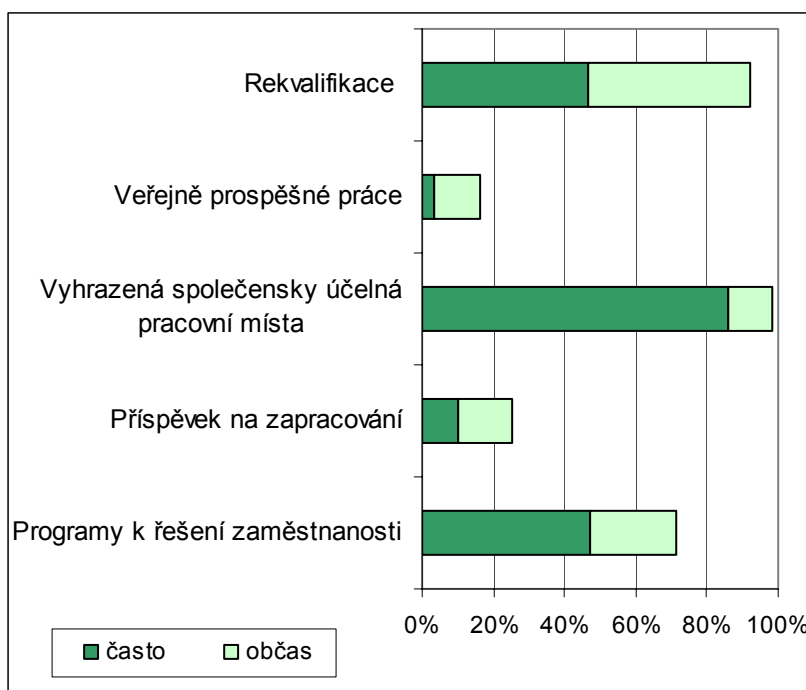
Následující obrázek ilustruje frekvenci využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které v současné době podporují uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce v ČR.

Uvedený graf naznačuje, že ze strany pracovníků úřadů práce **jsou nejčastěji využívána vyhrazená společensky účelná pracovní místa.**

Dalšími nástroji, které jsou pro podporu absolventů využívány jsou **rekvalifikace a programy k řešení zaměstnanosti.**⁴

Spíše výjimečně jsou využívány veřejně prospěšné práce a příspěvek na zapracování.

Obrázek 10.1 Frekvence využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k lepší uplatnitelnosti absolventů



⁴ Pod programy k řešení zaměstnanosti absolventů jsou zařazeny veškeré cílené programy, které s (ne)zaměstnaností absolventů souvisejí, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Tabulka 10.1 Frekvence využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k lepší uplatnitelnosti absolventů

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|-----|-----|-----|-----|
| Rekvalifikace | 47% | 45% | 8% | 0% |
| Veřejně prospěšné práce | 3% | 13% | 58% | 26% |
| Vyhrazená společensky účelná pracovní místa | 86% | 13% | 2% | 0% |
| Příspěvek na zapracování | 10% | 15% | 30% | 45% |
| Programy k řešení zaměstnanosti | 47% | 24% | 4% | 24% |

(1 - často, 2 - občas, 3 - výjimečně, 4 - vůbec ne)

10.3. Efektivita nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

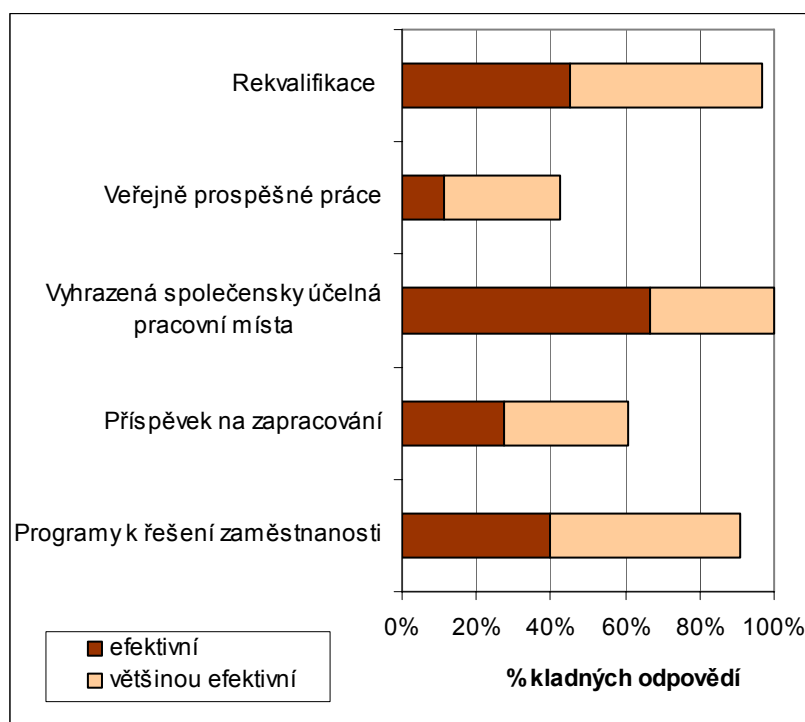
Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou pracovníky úřadů práce převážně hodnoceny jako většinou efektivní. Hodnocení efektivnosti odpovídá míře využití těchto nástrojů.

Za nejvíce efektivní nástroj jsou pro absolventy považována vyhrazená společensky účelná pracovní místa.

Tabulka 10.2 a Obrázek 10.2 Efektivita nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podporující lepší uplatnitelnost absolventů

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|-----|-----|-----|-----|
| Rekvalifikace | 45% | 52% | 2% | 2% |
| Veřejně prospěšné práce | 11% | 31% | 26% | 31% |
| Vyhrazená společensky účelná pracovní místa | 67% | 33% | 0% | 0% |
| Příspěvek na zapracování | 27% | 33% | 20% | 20% |
| Programy k řešení zaměstnanosti | 40% | 51% | 5% | 5% |

(1 - efektivní, 2 - většinou efektivní, 3 - většinou neefektivní, 4 - neefektivní)



Nižší efektivita je naopak přisuzována veřejně prospěšným pracím a příspěvku na zapracování. Veřejně prospěšné práce jsou pro absolventy neefektivní, protože jde většinou o nekvalifikované pomocné a úklidové práce, které nezvýší šance absolventa při uplatnění se na trhu práce. Jsou určeny pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané s nižším vzděláním, kterým by měly pomoci udržet si pracovní návyky. Praxe ukazuje, že příspěvek na zapracování je pro zaměstnavatele málo finančně zajímavý a administrativně náročný. Jeho doba

poskytování je krátká. Místo něho zaměstnavatelé raději žádají o dotaci aktivní politiky zaměstnanosti v rámci společensky účelných pracovních míst.

10.4. Zájem absolventů o vypracování individuálního akčního plánu

Jedním z opatření, které se snaží cíleně podpořit zaměstnatelnost absolventů, je tvorba individuálního akčního plánu (dále jen IAP). Jedná se o jednu z poradenských technik, která má přispět ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Úřad práce je povinen nabídnout vypracování tohoto plánu osobám ve věku do 25 let a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Cílem IAP je dovedení uchazeče k samostatnému rozhodování o řešení vlastní situace při hledání pracovního uplatnění. Obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření – jde o dlouhodobý proces poradenských aktivit směřujících k aktivizaci uchazeče a vytvoření prostoru pro to, aby mohl převzít odpovědnost sám za sebe.

IAP vychází ze vzájemné spolupráce poradce a klienta. Optimálně jde o nalezení souladu mezi přáním klienta – uchazeče a potřebami zaměstnavatelů. Cílem je tedy nalézt řešení, kde na jedné straně je pracovní uplatnění uchazeče při respektování jeho pracovního potenciálu (schopnosti, dovednosti) a na straně druhé respektování požadavků zaměstnavatele.

IAP je obvykle uzavírán formou písemné dohody mezi poradcem ke zprostředkování a uchazečem o zaměstnání. Poradenský proces a sestavení IAP musí směřovat k tomu, co může uchazeč nabídnout zaměstnavateli, co může sám udělat pro řešení své situace, jakou pomoc žádá od úřadu práce, jakou pomoc mu může úřad práce nabídnout a jakou spolupráci s ostatními odbory úřadu vyžaduje řešení jeho situace. Ke stanovení těchto cílů slouží dotazník zájmů, který klient ÚP vyplňuje.

IAP je rozdělen do dvou programů podle věku klientů. Pro mladé do 25 let se program nazývá První příležitost, pro uchazeče nad 25 let se jmenuje Nový start. Poradenský proces je rozdělen do tří etap, jednotlivé etapy jsou časově ohraničeny. Tyto hranice jsou však pružné, upravují se vždy podle individuálních potřeb uchazeče.

Cílem šetření bylo zjistit, jaký je o IAP zájem ze strany absolventů. Výsledky ukázaly, že **pracovníci z více než poloviny úřadů práce se u absolventů škol obecně setkávají s minimálním zájmem o individuální akční plány. Zhruba 40% respondentů poukazuje na fakt, že zájem absolventů je spíše mírný.** Pouze necelých 5 % pracovníků úřadů práce uvádí, že zájem absolventů o tyto plány je značný.

Obrázek 10.3 Zájem o vypracování IAP



Uzavření písemné dohody o IAP je dobrovolné. **Ukazuje se, že malý zájem je o IAP jak na straně aktivních, tak i pasivních uchazečů o zaměstnání.** Aktivní uchazeči o zaměstnání mnohdy nevidí v IAP žádnou výhodu, **mají pocit, že jim nic nepřinese.** Veškeré služby poskytované úřady práce mají možnost využít i bez uzavření IAP. Pasivní uchazeči o zaměstnání **nejsou žádným způsobem k přijetí IAP motivováni.** Zvažují jej jen do té

doby, než zjistí, že za odmítnutí nejsou ze strany úřadu práce sankcionováni. Rovněž je odrazuje skutečnost, že po přijetí a jeho neplnění hrozí ze zákona sankce v podobě vyřazení z evidence bez nároku na sociální podporu.

11. Spolupráce úřadů práce se školami

11.1. Identifikace forem spolupráce úřadů práce a škol

Pro získávání informací o trhu práce, ale i o vzdělávání mohou mladí lidé v současné době využít řadu informačních zdrojů. Jedním z těchto zdrojů, který může do určité míry ovlivnit jejich informovanost o trhu práce (resp. možnostech vzdělávání) či v některých případech dokonce ovlivnit jejich rozhodnutí, je i úřad práce. Formy spolupráce úřadů práce resp. jejich informačních a poradenských středisek (IPS) a poradenských oddělení se školami nabývají nejrůznějších podob. V dotazníkovém šetření byly pracovníkům úřadů práce nabídnuty různé varianty, u kterých měli respondenti uvést frekvenci, s jakou jejich úřad práce danou formu spolupráce realizuje. Cílem tohoto tematického okruhu bylo zjistit, jakým způsobem a v jakém rozsahu mezi sebou obě sféry komunikují, které komunikační kanály jsou pro ně typické.

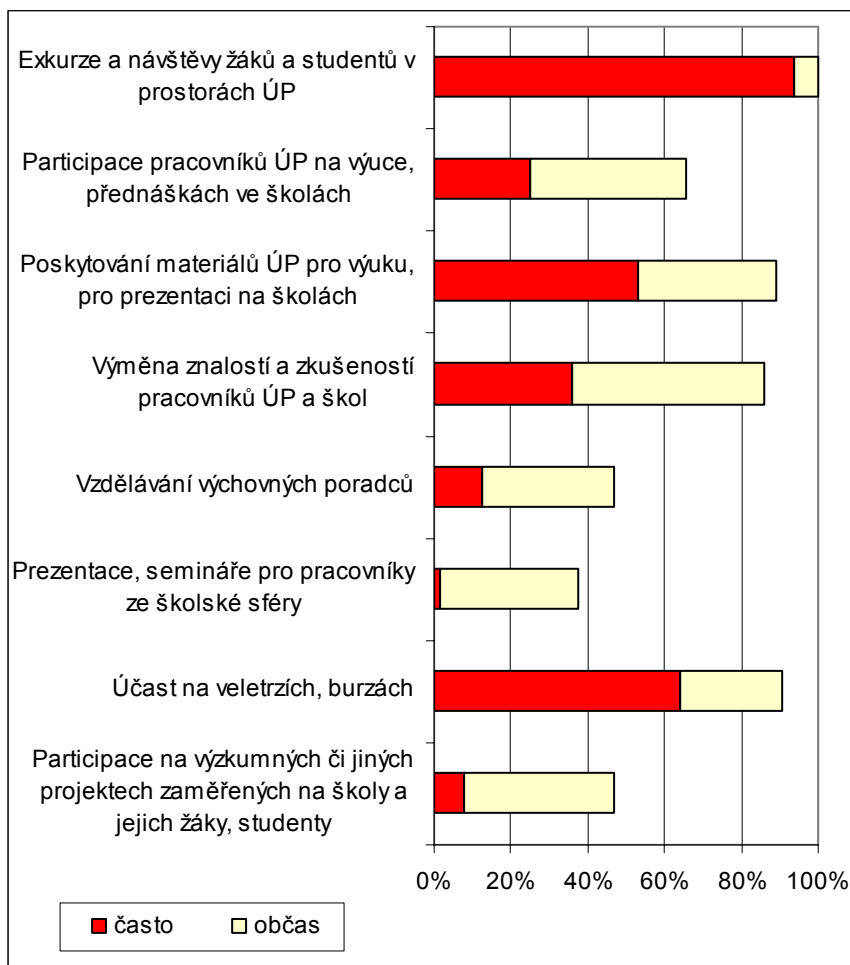
Za nejběžnější formu spolupráce úřadů práce a škol lze označit exkurze a návštěvy žáků a studentů v prostorách úřadů práce. Z šetření vyplývá, že tento servis poskytuje často téměř 95 % úřadů práce.

Poměrně frekventovanou záležitostí bývá účast zástupců úřadů práce na veletrzích a burzách. Jako častá bývá tato spolupráce prezentována u dvou třetin úřadů práce. Dále je poměrně frekventovanou záležitostí i **poskytování materiálů pro výuku příp. prezentaci na školách.** Tento servis poskytuje více než polovina oslovených úřadů práce.

Typická spíše pro občasnou komunikaci (u třetiny úřadů dokonce pro častou komunikaci) bývá výměna znalostí a zkušeností pracovníků úřadů práce a škol.

U ostatních forem spolupráce, tj. participace pracovníků úřadu práce na výuce, přednáškách ve školách; vzdělávání výchovných poradců; prezentace, semináře pro pracovníky ze školské sféry; participace na výzkumných či jiných projektech zaměřených na školy a jejich žáky (studenty), je frekvence komunikace velmi diferencovaná.

Obrázek 11.1 Spolupráce úřadů práce se školami



Tabulka 11.1 Spolupráce úřadů práce se školami

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|-----|-----|-----|-----|
| Exkurze a návštěvy žáků a studentů v prostorách ÚP | 94% | 6% | 0% | 0% |
| Participace pracovníků ÚP na výuce, přednáškách ve školách | 25% | 41% | 23% | 11% |
| Poskytování materiálů ÚP pro výuku, pro prezentaci na školách | 53% | 36% | 11% | 0% |
| Výměna znalostí a zkušeností pracovníků ÚP a škol | 36% | 50% | 14% | 0% |
| Vzdělávání výchovných poradců | 13% | 34% | 19% | 34% |
| Prezentace, semináře pro pracovníky ze školské sféry | 2% | 36% | 39% | 23% |
| Účast na veletrzích, burzách | 64% | 27% | 5% | 5% |
| Participace na výzkumných či jiných projektech zaměřených na školy a jejich žáky, studenty | 8% | 39% | 31% | 22% |

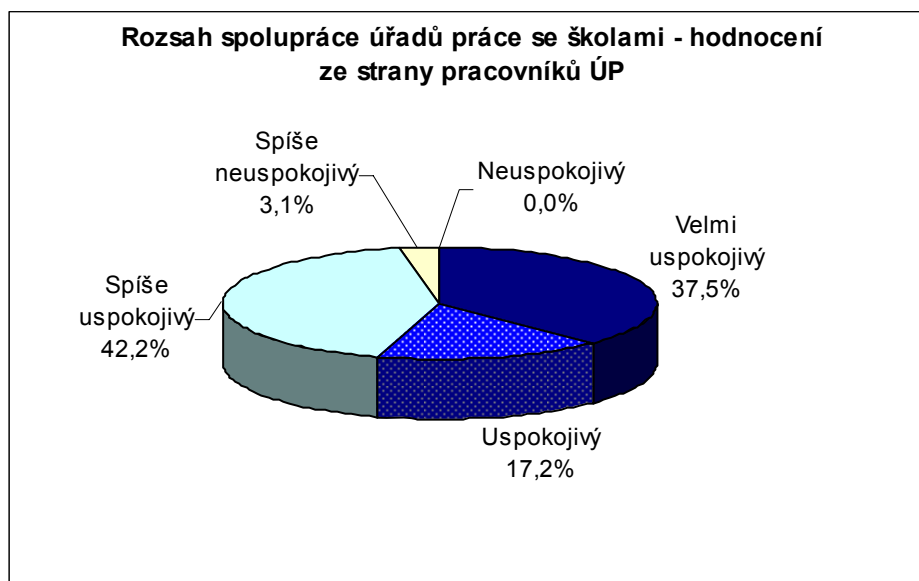
(1 - často, 2 - občas, 3 - výjimečně, 4 - vůbec ne)

Pracovníci úřadů práce dále v dotaznících uváděli i jiné formy spolupráce jejich úřadů práce se školami, které v nabízených variantách nenalezli. Jednalo se např. o účast poradců IPS na rodičovských sdruženích týkající se žáků posledních ročníků základní školy, organizaci dnů odborných dovedností či o poskytování praxe studentům SŠ a VOŠ s pedagogickým nebo sociálním zaměřením.

11.2. Hodnocení současného rozsahu spolupráce z pohledu úřadů práce

Z výsledků šetření vyplývá, že pracovníci úřadů práce hodnotí současný rozsah spolupráce se školami pozitivně. Na tuto otázku kladně odpovědělo přes 96 % respondentů - 37,5 % pracovníků rozsah spolupráce hodnotí jako velmi uspokojivý, 17,2 % jako uspokojivý a 42,2 % spíše uspokojivý. Nespokojen nebyl žádný z oslovených respondentů.

Obrázek 11.2 Hodnocení současného rozsahu spolupráce z pohledu úřadů práce



Několik pracovníků úřadů práce v dotazníku uvedlo skutečnost, že spolupráce se školami je velmi individuální záležitostí. Podle jejich názoru většina škol spolupracuje uspokojivě. S některými školami probíhá spolupráce na výborné úrovni. Na druhé straně však stále lze nalézt školy, které o spolupráci nemají sebemenší zájem.

12. Závěry

- **V souvislosti s analyzováním příčin nezaměstnanosti absolventů** je nutno si uvědomit, že **objektivní názor pracovníků úřadů práce lze získat pouze u oborů, ve kterých se vyskytují vyšší počty nezaměstnaných absolventů.** Vyšší počet evidovaných žadatelů na úřadech práce určitého oboru může signalizovat rostoucí nasycenost trhu práce v daném oboru, ale může být jen přirozeným důsledkem celkově vysokého absolutního počtu studentů v tomto oboru. Proto **je důležité obory vzdělání s vysokými počty nezaměstnaných absolventů v evidenci ÚP vztahovat i k míře nezaměstnanosti.** Zároveň je třeba brát v úvahu, že situace na regionální úrovni může vypadat jinak než na národní úrovni.
- Na základě vyjádření pracovníků úřadů práce lze definovat **tři nejfrekventovanější příčiny (dlouhodobé) nezaměstnanosti absolventů: vysoké počty absolventů určitých oborů vzdělání, nedostatečná praxe absolventů škol a dále momentální neexistence zaměstnavatele, který by měl o absolventy odpovídajících oborů zájem.** Nedostatečná odborná praxe je podle pracovníků úřadů práce typická zejména pro absolventy s výučním listem. Nezájem o obor na trhu práce ze strany zaměstnavatelů je zase charakteristický především pro absolventy maturitních odborných předmětů. Vysoké počty absolventů jsou nejčastěji uváděny v souvislosti s maturitními ekonomickými obory.
- Jedním ze způsobů jak získat informace o nabídce volných pracovních míst na trhu práce jsou místa vedená v evidenci úřadu práce. Úskalím při hodnocení těchto údajů je fakt, že na úřadech práce se soustřeďuje jen část nabídky volných pracovních míst. Nabídka orientovaná na kategorie pracovníků s vyšším vzděláním se častěji realizuje jinými cestami, ať už prostřednictvím inzerátů v tisku, internetu nebo využitím služeb personálních agentur. **Největší nabídku volných pracovních míst registrují úřady práce především ve strojírenských a stavebních dělnických profesích.** Vysoká poptávka je po profesích z oblasti gastronomie, po svářečích, prodavačích a obchodních cestujících/zástupcích, švadlenách, šičkách, řidičích motorových vozidel a zdravotních sestřách.
- **Pracovníci úřadů práce hodnotí šance absolventů na trhu práce jako poměrně dobré. Faktorem, který je nejčastěji znevýhodňuje na trhu práce je především nedostatečná odborná praxe.**
- **Nedostatek absolventů na trhu práce je obecně nejvýrazněji pocíťován u strojírenských oborů.** Dále jde o absolventy **učebních oborů**, a to z následujících oblastí: 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie, 65 Gastronomie, hotelnictví a turismu, 31 Textilní výroba a oděvnictví, 26 Elektrotechnika a 66 Obchod. Absolventi rovněž chybí na volná pracovní místa **ve zdravotnictví.** Nejčastějším důvodem nedostatku absolventů bývá především nízký počet absolventů oboru, který je ovlivněn malým zájmem rodičů a žáků o studium oboru. Výjimkou jsou zdravotnické obory, kde vzdělávací nabídka za poptávkou po těchto oborech dlouhodobě pokulhává. U řady těchto oborů absolventi rovněž mnohdy nemají zájem v oboru pracovat kvůli nespokojenosti s platovými a pracovními podmínkami.
- **Pracovníci úřadů práce hodnotí důležitost znalostí, schopností a dovedností diferencovaně v závislosti na úrovni získaného vzdělání.** Zatímco v kategorii absolventů VOŠ a vysokých škol jsou posuzovány všechny sledované kompetence jako velmi důležité, se snižující se úrovní vzdělání a v souvislosti s předpokládaným charakterem vykonávané práce hodnocení důležitosti u řady kompetencí klesá.
- **Výrazným jevem posledních čtyřech let je významný pokles počtu nezaměstnaných absolventů.** Faktory, které ovlivnily a ovlivňují tento vývoj, jsou podle respondentů zejména: slabší populační ročníky, vyšší počet absolventů pokračujících ve

vzdělávání, změna v nároku na příspěvek v nezaměstnanosti, ekonomický růst, příliv zahraničních investic, větší nabídka volných pracovních míst, nižší míra nezaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zájem ze strany absolventů škol o získání jazykové či odborné praxe, stáže či práce v zahraničí, nízké počty nezaměstnaných absolventů terciárního vzdělávání, vyšší zájem o absolventy technických oborů a vyšší počet zaměstnavatelů, kteří začínají raději zaměstnávat mladé lidi (absolventy).

- **Zájem mladých lidí o informace související se zahraničím a počet mladých lidí odcházejících do zahraničí se rok od roku postupně zvyšuje.** Častou příčinou odchodu mladých lidí do zahraničí bývá zájem vyplnění časového období do přijímacích zkoušek či nezájem o práci, která je v daný okamžik nabízena na domácím regionálním trhu práce. V odchodu do zahraničí mladí lidé vidí příležitost zlepšit si znalosti cizího jazyka, zvýšení platového ohodnocení, osamostatnění se či získání nových životních zkušeností a poznání.
- **Za hlavní problémy uplatnitelnosti absolventů škol pracovníci úřadů práce považují zejména praxi absolventů škol v průběhu studia – učení (téměř 90 % kladných odpovědí) a nedostatečnou spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou.** S výraznějším odstupem jako další dva významné faktory uplatnitelnosti byly označeny – nedostatečná motivace absolventů k hledání pracovního uplatnění a nevyhovující struktura vzdělávací nabídky a její pružnost na trh práce. Zároveň šetření ukázalo, že právě **aktivní přístup k hledání zaměstnání a připravenost absolventů orientovat se na trhu práce hrají nejdůležitější roli v jejich dobrém uplatnění.**
- **Celkový průzkum poukazuje na fakt, že pracovníci úřadů práce vesměs považují pro uplatnění absolventů předměty odborného základu za důležitější než předměty všeobecného základu.** Z odpovědí respondentů vyplývá, že podíl předmětů všeobecného základu by měl být vyšší u maturantů a absolventů vysokých škol.
- **Nejčastěji využívaným a nejefektivnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti podporujícím zaměstnanost absolventů jsou vyhrazená společensky účelná pracovní místa.** Jde o nástroj, který absolventům primárně napomáhá získat odbornou praxi ve vystudovaném oboru.
- Cílem šetření bylo zjistit, jaký je zájem ze strany absolventů o jeden z dobrovolných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, o individuální akční plán. **Ukazuje se, že zájem o IAP je malý, a to jak na straně aktivních, tak i na straně pasivních uchazečů o zaměstnání.** Aktivní uchazeči mají pocit, že jim IAP nic nepřinese, pasivní uchazeči k němu nejsou dostatečně motivováni.
- **Nejběžnější formou spolupráce úřadů práce a škol jsou exkurze a návštěvy žáků a studentů v prostorách úřadů práce.** Z šetření vyplývá, že tento servis poskytuje často téměř 95 % úřadů práce. Poměrně frekventovanou záležitostí bývá účast zástupců úřadů práce na veletrzích a burzách a dále poskytování materiálů pro výuku příp. prezentaci na školách (více než polovina oslovených úřadů práce). Pro občasnou komunikaci bývá typická výměna znalostí a zkušeností pracovníků úřadů práce a škol. U ostatních forem spolupráce je frekvence komunikace velmi diferencovaná. Současný rozsah spolupráce se školami pracovníci úřadů práce hodnotí z více jak 96 % jako uspokojivý.